



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية



ميدان: كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

قسم: العلوم الاجتماعية.

الشعبة: علم الاجتماع.

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل.

رقم التسجيل: 35086846

الرقم التسلسلي:

العنوان:

الضغوط التي تواجهها المرأة العاملة واثرها على الأداء
الوظيفي
دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

إشراف:

أ. د. بوقفة عبد الرحمان

إعداد:

- دحومي فطيمة الزهرة

أما اللجنة المتكونة من السادة

نوقشت بتاريخ: 2026/06/..

رئيسا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج	د.
مشرفا ومقررا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج	د. بوقفة عبد الرحمان
ممتحنا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج	د.

السنة الجامعية: 2026 / 2025

... يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ. ﴿١١﴾

[سورة المجادلة: الآية 11]

عَلَى اللَّهِ الْعِزَّةُ

شكر و تقدير

قال تعالى ولئن شكرتم لازيدنكم

نشكر الله ونحمده حمدا كثيرا مباركا على هذه النعمة الطيبة والنافعة
نعلمه العلم والبصيرة.

اما بعد يشرفنا ان نتقدم بالشكر الجزيل والعرفان الى الأستاذ المشرف "
بوقفة عبد الرحمان" على تفضله بالإشراف على هذه المذكرة وكل
المجهودات التي بذلها.

كما لا أنسي في هذا المقام تقديم الشكر للأستاذ " بوخاري هشام" الذي
ساهم أيضا في بناء جزء هام من هذا العمل، وأشرف على خطواته
الأولى، ولم يبخل عليا بتوجيهاته ونصائحه الى اخر لحظة.

كما أتقدم بالشكر الى كل أساتذة قسم علم الاجتماع، والى كل من قدم
لي يد العون لإتمام هذا العمل.

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الضغوط التي تواجهها المرأة العاملة وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من العاملات في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بإضافة الى معرفة الفروق في مستوى الضغوط النفسية والاجتماعية ومهنية وضغوط مادية، ومتغير التخصص (تنظيم وعمل)، (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية)، انطلاقاً من التساؤل الرئيسي التالي: كيف تؤثر الضغوط على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة؟ وللإجابة عليه تم افتراض فرضية الرئيسية والتي تمثلت في تواجه المرأة العاملة ضغوط تؤثر على أدائها الوظيفي.

وفي إطار ذلك تم اعتماد على المنهج الوصفي لملائمة هذه الدراسة وطبقت على مجموعة من العاملات، والاعتماد على الاستمارة حيث قمنا بتطبيق الاستمارة وتوزيعها على العاملات كوسيلة لجمع البيانات اللازمة طبقت الدراسة على 55 عاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج، وعرض وتحليل البيانات باستعمال برنامج الاحصائي.

وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أن المرأة تواجه ضغوط متعددة ضغوط النفسية الاجتماعية مهنية وضغوط مادية تؤثر على أدائها الوظيفي.
- وجود علاقات جيدة مع زملاء العمل يساهم في التخفيف من الضغوط والمشاكل في بيئة العمل.
- تراكم المسؤوليات وغياب الاستراتيجيات والوسائل والدعم الداخلي وخارجي مما يؤدي لنقص الإنتاجية والاستقرار المهني.
- تحقق الفرضية العامة للدراسة التي تؤكد أم المرأة العاملة تواجه ضغوطا تؤثر على أدائها الوظيفي.
- الدعم الاجتماعي والأسري يساعد من الحد من الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، المرأة العاملة، ضغوط النفسية الاجتماعية، ضغوط مهنية ضغوط مادية، الأداء الوظيفي

Abstract :

This study aimed to identify the pressures faced by working women and Their impact on job performance through a field study conducted on a Sample of female employees at the Faculty of Humanities and Social Sciences. The study also sought to examine differences in the levels of Psychological, social, professional, and financial pressures according to The specialization variable (Organization and Work) within the Faculty of Humanities and Social Sciences. The study was based on the following Main question : How do pressures affect the job

performance of working Women ? To answer this question, a main hypothesis was proposed, Stating that working women face pressures that negatively affect their job Performance.

To achieve the objectives of the study, the descriptive approach was Adopted due to its suitability for the nature of the research. A Questionnaire was used as the main tool for data collection and was Distributed to a sample of 55 female employees at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Mohamed El Bachir El Ibrahimi University in Bordj Bou Arreridj. The collected data were presented and Analyzed using a statistical program.

The study reached several findings, most notably that working women Experience multiple types of pressure, including psychological, social, Professional, and financial pressures, all of which negatively affect their Job performance. The results also showed that maintaining good Relationships with colleagues contributes to reducing stress and Workplace problems. In addition, the accumulation of responsibilities and The absence of effective strategies, means, and both internal and External support lead to decreased productivity and professional Instability. The study further confirmed the validity of the general Hypothesis, which states that working women face pressures that affect Their job performance. Moreover, social and family support play an Important role in reducing the pressures experienced by working women.

Keywords : *Work stress, working women, psychological and social Pressures, professional pressures, financial pressures, job performance.*

فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
	شكر وتقدير.
	الملخص
	فهرس المحتويات.
	قائمة الجداول.
	قائمة الملاحق.
	مقدمة.
	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
03	1- الاشكالية
04	2- الفرضيات
04	3- أهمية الموضوع
05	4- أسباب اختيار الموضوع
05	5- اهداف الدراسة
06	6- المقاربة النظرية
08	7- المنهج
	الفصل الثاني: الادبيات النظرية والتطبيقية للدراسة
	تمهيد
11	المبحث الاول: تحديد المفاهيم
14	المبحث الثاني: ضغوط العمل والأداء الوظيفي
14	1- ضغوط العمل
18	2- الأداء الوظيفي
20	3- العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي
21	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
21	1- دراسات وطنية
26	2- دراسات اجنبية
28	3- مناقشة وتعقيب على الدراسات السابقة
30	خلاصة
	الفصل الثالث: الدراسة الميدانية
34	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

فهرس المحتويات

34	1- مجالات الدراسة
34	1-1- المجال المكاني
34	1-2- المجال الزمني
35	1-3- المجال البشري
35	2- أدوات جمع البيانات
35	3- مجتمع الدراسة
35	1-3- المسح الشامل
35	2-3- خصائص مجتمع الدراسة
37	المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج
37	1- عرض، تحليل وتفسير البيانات الميدانية
37	1-1- الضغوط النفسية الاجتماعية والأداء الوظيفي
45	1-2- الضغوط المهنية والأداء الوظيفي
52	1-3- الضغوط المادية والأداء الوظيفي
58	1-4- عرض النتائج العامة
59	2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
59	1-1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى
60	1-2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية
61	1-3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة
62	3- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
64	4- الاستنتاج العام
64	5- التوصيات
67	خاتمة
70	قائمة المصادر والمراجع
73	الملاحق

قائمة الجداول

فهرس الجداول		
الرقم	الجدول	الصفحة
1.	السن لدى افراد مجتمع الدراسة	36
2.	الحالة العائلية لدى افراد مجتمع الدراسة	36
3.	المستوى التعليمي لدى افراد مجتمع الدراسة	37
4.	طبيعة العمل لدى افراد مجتمع الدراسة	37
5.	نوع الاسرة	38
6.	تعرض المرأة لضغوط من طرف العائلة بسبب مزاوله العمل	39
7.	مساهمة الدعم الاجتماعي في استمرارية ممارسة العمل	40
8.	نظرة المحيط الاجتماعي لعمل المرأة	41
9.	تعرض المرأة للإشاعات من طرف محيطها الاجتماعي	42
10.	اثبات المرأة لنفسها كإمرأه عاملة في المحيط الاجتماعي	43
11.	تعرض المرأة لضغوط نفسية	44
12.	تأثير الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي	45
13.	تأثير الضغوط المستمرة الناتجة عن العمل على الصحة العامة (النوم والنظام الغذائي والمرض) للمرأة العاملة	46
14.	التغيرات الجسدية بسبب ضغط العمل	47
15.	المراقبة الصارمة حول الأداء في العمل	48
16.	العلاقة مع الزملاء في العمل	49
17.	الدعم من طرف الزملاء في حالة كثرة الأعباء	50
18.	الشعور بالراحة في مكان العمل	51
19.	طريقة العمل المناسبة للالتزام بالمهام	51
20.	توقيت العمل ومدى مناسبته في أداء المهام	52
21.	نظرة المرأة العاملة لطرق وقوانين العمل	53

فهرس المحتويات

54	طبيعة العمل وتناسبها مع المؤهلات العلمية والمهنية	22.
55	الاستفادة من تكوين في إطار العمل	23.
56	متطلبات الوظيفة التي تشغلها المرأة العاملة	24.
57	العدالة في توزيع الاجر الشهري بما يتناسب مع الجهد المبذول	25.
58	الدخل الشهري إذا كان يكفي لتلبية الحاجيات الأساسية للمرأة	26.
59	معاناة المرأة من ضغوط ماديو نتيجة لمستوى المعيشة	27.
59	الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة للمكافاة على المجهودات المبذولة من طرف المرأة العاملة	28.
60	الاستفادة من الترقية	29.
60	برامج دعم الموظفين من قبل المؤسسة	30.
61	اقتراحات المرأة العاملة لتحسين ظروف العمل من اجل تخفيف الضغوط عليها	31.

الملاحق

الرقم	الملحق	الصفحة
01	أداة الاستمارة	73
02	تقرير تربص تطبيقي في الوسط المهني للطلبة	76

مقدمة:

تعد المرأة عنصرا اساسيا في بناء المجتمع وتنميته اذ لم يعد دورها يقتصر على الاهتمام بالأسرة والتربية الابناء فقط بل اصبحت شريكا فعليا في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وقد ادى انتشار ظاهره خروج المرأة للعمل الى حدوث تغيرات عديدة في المجتمع ككل وعلى الأسرة بشكل خاص فأصبحت المرأة تقوم بأدوار الأساسية في الاستقرار نظام الاسري الا انها لا تستطيع القيام بكل هذه الادوار على اكمل وجه بالتالي وجدت نفسها في وسط ضغوطات عديدة وهذا ما جعل المرأة العاملة تواجه بعض الصعوبات في التوفيق والتحقيق التوازن بين الحياه المهنية والحياه الشخصية وتؤثر هذه الضغوط بشكل مباشر على الاداء الوظيفي للمرأة حيث تؤدي الى انخفاض مستوى تركيز الإنتاجية والشعور بالتعب والارهاق النفسي الجسدي مما ينعكس سلبا على عمل المرأة، وفي المقابل فان التوفير بيئة عمل مناسبة ودائما تقوم على تخفيف الضغوط على المرأة العاملة وتحسين ادائها الوظيفي لذلك اصبحت دراسة الضغوط التي تواجه المرأة من مواضيع المهمة التي تحظى بثمان باحثين لما لها من اثر كبير على استقرار المرأة ونجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها

وهذا ما نسعى الى التطرق اليه واخوض في تفاصيله من خلال هذه الدراسة المرسومة بضغوط التي تواجهها المرأة العاملة وأثرها على الأداء الوظيفي

فقد احتوت الدراسة على ثلاثة فصول يعرض الفصل الاول منها الإطار المنهجي حيث تم تحديد الإشكالية وما تتضمنه في أسئلة فرعية للدراسة بعدها تحدثت الاسباب اختيار الموضوع واهميته واهدافه وكذلك اهم النظريات التي تناولت موضوع عمل المرأة وتم عرض المنهج الذي تم الاعتماد عليه في هذه الدراسة

اما الفصل الثاني فقد تم الاعتماد على ثلاثة مباحث فيه فالمبحث الأول تم تحديد المفاهيم فيه والمبحث الثاني تم عرض فيه ضغوط العمل والأداء الوظيفي وذلك من خلال عرض اهم العناصر فيهم مع ابراز العلاقة بينهم ليأتي بعدها المبحث الثالث الذي تم فيه عرض الدراسات السابقة المشابهة لموضوع دراستنا

اما الفصل الثالث فقد تم فيه عرض ومناقشة الإجراءات الميدانية مرورا بتحديد مجالات الدراسة وأدوات جمع البيانات ثم تحليل بيانات الدراسة واستنتاج النتائج التي توصلت اليها.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. الاشكالية

2. الفرضيات

3. أهمية الموضوع

4. أسباب اختيار الموضوع

5. أهداف الدراسة

6. المقاربة النظرية

7. المنهج

1- الإشكالية:

شهدت المجتمعات الجزائرية عدة تغيرات وتطورات في شتى المجالات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والفكرية حيث أثر ذلك على التغيير الاجتماعي للأسرة وخاصة خروج المرأة للعمل وما اتبعت من تغيرات في مختلف المجالات لاسيما على مستوى القيم والادوار داخل الاسرة.

ان دوافع خروج المرأة للعمل في الوقت الحاضر عديدة منها ما هو اقتصادي واجتماعي وثقافي، خاصة ارتفاع مستواها التعليمي وارتفاع تكاليف المعيشة، مما أدى الى خروج اعداد متزايدة من النساء للعمل، الامر الذي أسهم في ارتفاع نسبة اليد العاملة النسوية من اجمالي القوة العاملة، فالظروف الاقتصادية التي تعيشها الاسرة الجزائرية دفعت بالمرأة للخروج للعمل بسبب محدودية الدخل وتغيير أنماط الاستهلاك بعد ان تحولت الى الحاجات الكمالية الى حاجات أساسية.

كما أصبح الشباب اليوم يفضلون شريكة الحياة عاملة تساعدهم في تحمل أعباء الحياة، وتكوين اسرة إضافة الى رعاية الأبناء والانفاق عليهم، كما ان خروج المرأة للعمل في البلدان المتقدمة قد توافق مع تامين مستلزمات العمل والتوافر والخدمات الأساسية مثل الحضانة، مؤسسات الاطعام والتنظيف... الخ. هذه الأخيرة هي هيأت الظروف المناسبة للمرأة لأداء عملها بشكل أفضل، لكن في المجتمع الجزائري لم تتوفر بعد مثل هذه المستلزمات والشروط والخدمات الضرورية لنجاح انخراط المرأة في العمل، رغم وجود بعض الحوافز في التشريعات العمل الحديثة.

ان دوافع خروج المرأة للعمل تختلف من امرأة الى أخرى ومن بيئة ثقافية معينة الى بيئة أخرى داخل المجتمع الواحد، ويعتبر الدافع الاقتصادي من الدوافع الأساسية لخروج المرأة للعمل من خلال تحسين دخل الاسرة وقدرتها على اعانة ذاتها وأولادها.¹

ومنه، فان عمل المرأة خارج البيت يترتب عنه عدة صعوبات ومشاكل وصراع دائم في محاولتها التوفيق بين الواجبات الاسرية وعملها خارج بيتها نظرا لازدواجية مسؤولياتها التي تؤثر على التماسك الاسري.

وقد شهد المجتمع الجزائري منذ مطلع التسعينات زيادة نسبة خروج المرأة للعمل نتيجة تطور اقتصادي الوطني من جهة وإتاحة فرص العمل للمرأة من جهة أخرى بالإضافة الى تزايد عدد المؤسسات الاقتصادية

¹ - صفاء يحيوي، أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقتها الاسرية، أطروحة دكتوراة، تخصص علم النفس العيادي جامعة وهران، 2018،

وبالتالي أصبح من الضروري تواجد المرأة في هذه المؤسسات لتحقيق مطالبها وسد احتياجات الاسرة واثبات مكانتها الاجتماعية من جهة أخرى.

كما أن خروج المرأة للعمل في المجتمع الجزائري جعلها تقوم بعدة وظائف أدوار سواء على مستوى الاسرة وخارجها، وهذا ما نتج عليه العديد من المسؤوليات وجعل المرأة تعيش في حالة صراع وضغط كبير نتيجة لتعدد المتطلبات والخيارات وهذا ما خلق لديها شعور بالعجز والاحساس بعدم القدرة على القيام بجميع الأدوار في ان واحد، حيث أظهرت العديد من الدراسات السلبيات المرتبطة بعمل المرأة، ومن بينها المشكلات التي تواجهها في محيط المؤسسة التي تمل بها من جهة والمشكلات التي تواجهها في محيط المجتمع من جهة أخرى فكل من هذه المشكلات تلعب دورا هاما في التأثير على الأداء الوظيفي لها في مجال عملها. حيث يعتبر الأداء المحور الرئيسي الذي تنصب حوله جهود المدراء كونه يشكل اهم اهداف المؤسسة، اذ ان معظم المؤسسات تتوقع ان تؤدي مواردها البشرية عملها بفعالية وعلى اكمل وجه، فان معظم المؤسسات تركز على الارتقاء المستمر لمستوى أدائها وأداء الفاعلين فيها وتخصص الكثير من مزاياها لإيجاد السبل الكفيلة برفع الأداء وتحقيق مستويات إنتاجية عالية بالتالي الأداء الوظيفي هو احد اهم السبل التي تنمي من الكفاءة وتطور المؤسسة ككل ، ويمكننا القول بان المؤسسات بشكل عام والمؤسسات الجزائرية بشكل خاص، فالعمل المرأة في الجامعة يعتبر عنصر مهم في الجامعات الجزائرية وهذا لكونها فاعل استراتيجي في المؤسسة فهي تستطيع ان تحقق اعلى مستويات من الفعالية والانجاز في اطار العمل الذي تزاوله، وهذا من خلال تفعيل كل قدراتها وامكانياتها التي تحتاجها المؤسسة، تحاول الجامعات الجزائرية توفير بيئة عمل داخلية مقبولة وملائمة للعمل وما تتضمنه من عناصر إدارية كعلاقات السلطة والنظم واللوائح والقواعد المنظمة للعمل، وجماعات العمل والعلاقة بين الموظفين والعلاقات الرسمية والغير رسمية...الخ، وتأتي دراستنا هذه كمحاولة لمعرفة الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة محمد البشير الابراهيمي بولاية برج بوعريريج، ومن خلال هذا المنطلق فان إشكالية بحثنا تتمحور حول التساؤلات الآتية:

التساؤل الرئيسي:

- كيف تؤثر الضغوط على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

بجامعة محمد البشير الابراهيمي-برج بوعريريج؟

التساؤلات الجزئية:

- كيف تؤثر الضغوط النفسية الاجتماعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة محمد البشير الابراهيمي -برج بوعريريج؟
- كيف تؤثر الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة محمد البشير الابراهيمي -برج بوعريريج؟
- كيف تؤثر الضغوط المادية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة محمد البشير الابراهيمي -برج بوعريريج؟

2-فرضيات الدراسة:

2-1-الفرضية العامة:

تواجه المرأة العاملة ضغوط تؤثر على أدائها الوظيفي.

2-2-الفرضيات الفرعية:

- تواجه المرأة العاملة ضغوط نفسية اجتماعية تؤثر على أدائها الوظيفي. في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة محمد البشير الابراهيمي -برج بوعريريج.
- ونكشف عن هذه الفرضية بالمؤشرات التالية:
 - العائلة
 - المحيط الاجتماعي
 - العوامل الصحية
- تواجه المرأة العاملة ضغوط مهنية تؤثر على أدائها الوظيفي. في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة محمد البشير الابراهيمي -برج بوعريريج.
- ونكشف عن هذه الفرضية بالمؤشرات التالية:
 - بيئة العمل
 - طبيعة العمل
 - نظام العمل
- تواجه المرأة العاملة ضغوط مادية تؤثر على أدائها الوظيفي في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة محمد البشير الابراهيمي -برج بوعريريج.
- ونكشف عن هذه الفرضية بالمؤشرات التالية:
 - الاجر الشهري
 - المستوى المعيشي

- الحوافز

3-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية موضوع دراستنا في:

- زيادة الوعي بفهم التحديات التي تواجه النساء في بيئة العمل، مما يساهم في تحسين سياسات العمل والممارسات الإدارية.
- تسليط الضوء على أهمية التوازن بين العمل والحياة الشخصية مما اهم في خلق بيئة عمل أكثر دعماً ومرونة.
- تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال معالجة الضغوط وتقديم الدعم المناسب، يمكن للمنظمات تحقيق أهدافها بسرعة أكبر وزيادة رضى الموظفين.
- كذلك تكمن أهمية هذه الدراسة في اعتبار المرأة تشكل طرفاً مهماً في المجتمع فقط أصبح كل ما يرتب بها يستوجب الدراسة والتحليل.

4 -أسباب اختيار الموضوع:

- ان اهم الأسباب التي دفعتنا لإجراء هذه الدراسة حول موضوع الضغوط التي تواجه المرأة العاملة وأثرها على الأداء الوظيفي تمثلت في:
- رغبتني في تناول هذا الموضوع دافع المعرفة للأسباب الحقيقية لضغوطات العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة.
 - الرغبة في تحديد مستويات الضغوط التي تتعرض لها النساء العاملات وانعكاساتها على أدائها الوظيفي.
 - اعتبار موضوع الضغوط اهم المواضيع في المجال التنظيمي.

5-اهداف الدراسة:

- نسعى من خلال هذه الدراسة الى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن ان نوجزها في النقاط التالية:
- التعرف على الضغوط النفسية الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة وأثرها على الأداء الوظيفي
 - التعرف على الضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة وأثرها على الأداء الوظيفي
 - التعرف على الضغوط المادية التي تواجه المرأة العاملة وأثرها على الأداء الوظيفي

6-المقاربة النظرية:

6-1- النظرية الوظيفية:

ترى هذه النظرية ان الافراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، أي ان كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة، داخل النسق الاجتماعي، وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع، ولقد اتخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة فيما بينها نذكر منها ما يلي:

أ- **الوظيفية المطلقة** : ويمثلها "مالينوفسكي" الذي يرى ان كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية مهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته مثلا ، وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الاسري تتمثل أساس في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم باعتبارها الأكثر فعالية من الاب في الاشراف على واجبات الأبناء ، كمل لا يعوض أي احد دور الام في مجال تربية اطفالها ، والسهر على تلبية حاجياتهم اليومية ، وهكذا تبقى الام الوحيدة المسؤولة عن الاعتناء بأطفالها ومصدر الامن والحنان لدى الصغير ولها وظيفة مطلقة تجاه هذا الأخير ¹.

ب - **الوظيفية النسبية**: يرى روبرت ميرتون انه لا ينبغي لباحث ان يفترض ان عنصر او بناء واحد فقط يمكن ان يؤدي وظيفة معينة، بل على العلماء الاجتماعيين ان يقبلوا الحقيقة التي تذهب الى البناءات الاجتماعية البديلة انما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات، كما يقل أيضا بان العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن ان تؤدي من خلال عناصر عديدة وبديلة ². وعليه فان المرأة العاملة يمكن لها ان تقوم بوظائف متعددة، فهي اذن تعمل خارج المنزل وداخل الاسرة، والاشراف على رعاية الأبناء وتبدير شؤون المنزل.

يمكن استخدام هذه النظرية من اجل تخفيف وتقليل الضغوط التي تتعرض لها المرأة في مجال عملها، فالنظرية المطلقة تشير الى ان هناك معايير محددة وثابتة تؤثر على الأداء الوظيفي بشكل مباشر مثل ضغوط عبء العمل، والمشاكل الشخصية وعدم التوازن بين العمل والحياة وهذا بدوره يؤثر سلبا على الأداء، عندما تتجاوز حدها الطبيعي، مما يؤدي الى تراجع في الأداء لديها.

اما النظرية النسبية فقد تعترف بان تأثير الضغوط يختلف من امرأة الى أخرى حسب السياق الفردي، مثل دعم الاسرة او ثقافة العمل او بيئة الاجتماعية التي تعيشوا فيها، فبعض النساء قد يحققن أداء متميزا تحت الضغط، بينما قد تكون الاخريات أكثر تأثرا بالضغط، فهي ترى هنا بان الامر يعتمد على كيفية إدارة الضغوط والتوازن بين العمل والحياة.

¹ محمد سمير حسانين، التربية الاسرية، مكتبة الاشوال، الطبعة 1، مصر، 1994، ص13.

² ارفنج زالنتن، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ترجمة محمد عودة، إبراهيم عثمان، دراسة نقدية، دار المعرفة الجامعية، الكويت، 1998، ص27.

8-2- النظرية الليبرالية (الليبرالية النسوية):

ظهرت النسوية الليبرالية في أوائل القرن الثامن عشر في أوروبا الغربية في فترة الثورة الفرنسية والأمريكية والثورة ضد الإقطاعية وعصر التنوير الذي أحدث سلسلة من التغيرات الاجتماعية العديدة في جميع مجالات الحياة، مما أدى إلى كسر الأطر التقليدية، والمطالبة بالحقوق الفردية الليبرالية استتنت منها المرأة، حتى جاء جون ستيوارت ميل وزوجته هاربيت تايلور وماري ولستون كرافت وطالبين بحقوق متساوية للمرأة مع الرجل.¹

حيث تفترض النظرية الليبرالية النسوية، التي تندرج ضمن التقاليد الإنسانية المبنية على القيم الكونية، ان الاختلافات الموجودة بن الجنسين هي تضي الشرعية على اللامساواة في التعامل مع الرجل والمرأة، ثم ان هذا المنظور ينطلق من مبدا يقوم بتمائل الرجال والنساء.²

أي ان جميع الناس من ذكور و اناث متساوون، وتعتبر النسوية الليبرالية ان الرجال والنساء لهم الهم القدرة العقلية نفسها، كما اعتبرت ان التعليم هو احد الوسائل الهامة والاساسية في التغيير وتحويل المجتمع نحو المساواة، وامنت أيضا بعقيدة الحقوق الطبيعية، فالطبيعة تقوم على وجود جنسين معا لذلك يجب ان يكون بينهما مساواة، والحقوق التي يتمتع بها الرجال يجب ان تمتد لتشمل النساء أيضا، والسعي لإزالة الانا الذكورية، فامرأة والرجل يحق لهم التمتع بنفس الحقوق والفرص، الموضوع هنا لا يقف عند الحقوق السياسية والتشريعية انما في شرعية اكتساب المرأة قيمة ومكانة بعيدا عن الذكورية المجتمعية.³

يمكن استخدام هذه النظرية لفهم التحديات والضغوطات التي تواجهها المرأة في مجال عملها، فالمرأة العاملة غالبا ما تواجه ضغوط ومشكلات اجتماعية ومهنية ونفسية مثل تعرضها لضغوط من محيطها الاجتماعي بسبب مزاولتها لعملها فهذه النظرية تبحث في كيفية تأثير القيم الاجتماعية على دور المرأة في مكان العمل، بما في ذلك التوقعات حول الأدوار التقليدية بشأن ان دورها في الاسرة فقط وكذلك تبحث في كيفية توافر فرص متساوية للنساء في مكان العمل مقارنة بالرجال، وكيف تؤثر هذه الفرص على الضغوط النفسية، فتراكم الضغوط على المرأة يؤدي الى ضعف في ادائها الوظيفي وبالتالي غياب الابداع والرضى الوظيفيين والتعاون في القيام بالأعمال، فهاته النظرية اقترحت سياسات وتدخلات تساعد في تخفيف الضغوط على النساء العاملات مثل مرونة ساعات العمل وتقديم الدعم النفسي.

¹ عصمت محمد حوسو، الجندر الابعاد الاجتماعية والثقافية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص 168

² مرجع سابق 168-169

³ ستوح اميرة، الجنوسة وتمكين المرأة في المؤسسة الجزائرية، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2024، ص 94

تم توظيف هذه النظرية في الفصل الأخير من خلال التحليل السوسيولوجي للجدول الإحصائية وعرض ومناقشة نتائج الفرضيات والدراسات السابقة.

7- المنهج:

المنهج عبارة عن مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث في ضبط ابعاد المساعي، أسئلة وفرضيات البحث وبالتالي المنهج ضروري للبحث.¹

فيما يخص المنهج الذي استخدمناه في دراستنا "الضغوط التي تواجه المرأة العاملة وأثرها على الأداء الوظيفي" اعتمدنا على المنهج الوصفي على انه المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع الرهن، يهتم بوصفها وصفا دقيقا يعبر عنها كيفيا بوصفها وتوضيح خصائصها، وكما بإعطائها وصفا رقميا من خلال الأرقام والجدول التي توضح مقدار هذه الظاهرة او حجمها او درجة ارتباطها مع ظاهرة أخرى...وكذلك يعرف بأنه طريقة توصف من خلالها الظاهرة وصفا موضوعيا من خلال البيانات التي يعتمد عليها باستخدام البحث العلمي.²

وكذلك يعرف بأنه الوسيلة التي يمكننا عن طريقها الوصول الى الحقيقة مجموعة من الحقائق من أي موقف من المواقف، ومحاولة اختبارها للتأكد من صلاحيتها من مواقف أخرى وتعميمها لنصل الى منطلق اصطلاح النظرية وهي هدف كل بحث علمي. ففي دراستنا هذه تم الاعتماد على المنهج الوصفي لأنه يهدف الى وصف الظاهرة وشرحها بشكل كافٍ.

¹ بلقاسم سلاطينه، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، المعرفة ومناهج البحث الاجتماعي، الدار الجزائرية للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2017، ص 29.

² ربحي مصطفى العليان، محمد غنيم، أساليب البحث العلمي النظرية والتطبيقية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2000، ص29.

الفصل الثاني: الادبيات النظرية والتطبيقية للرواية

تمهيد.

المبحث الأول: تحديد المفاهيم

المبحث الثاني: ضغوط العمل والأداء الوظيفي

1-ضغوط العمل

2-الأداء الوظيفي

3-العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

1-دراسات وطنية

2-دراسات اجنبية

3-مناقشة وتعليق على دراسات السابقة

خلاصة.

تمهيد:

في هذا الفصل نتناول ثلاث مباحث للظاهرة المدروسة فالمبحث الأول خصص لتحديد المفاهيم ذات صلة بموضوع الدراسة "ضغوط العمل التي تواجه المرأة العاملة واثرها على الأداء الوظيفي" وذلك بغرض توحيد المعاني وتوضيح مصطلحات التي تستخدم لاحقاً في التحليل، وفيما يخص المبحث الثاني فقد تناولنا فيه ماهية ضغوط العمل والأداء الوظيفي وذلك من خلال الوقوف على مكوناتهم وعناصرهم وأهم أنواعهم، مع التركيز على العلاقة التي تربط بين المفهومين، أما المبحث الثالث فقد خصص لعرض مناقشة الأدبيات التطبيقية ممثلة في الدراسات السابقة، حيث قمنا بتحليلها ونقدها بهدف الوقوف على مدى تقاطعها مع الدراسة الحالية، من أجل إثراء الخلفية النظرية وتدعيم المسار التحليلي لها.

المبحث الأول: تحديد المفاهيم

1- ضغوط العمل:

الضغط والضغط، عصر الشيء، ضغطه يضغطه ضغطاً، زحمه إلى الحائط ونحوه، ومنه ضغطة القبر وفي الحديث لتضغطن على باب الجنة أي تزحمون، يقال: ضغطه إذا عصره، وضيق عليه، وفهره.¹ الضغوط هي عبارة عن ردود أفعال اتجاه المؤثرات المادية والنفسية المتمثلة في الخوف والاضطراب وزيادة ضغط الدم وارتباك، حيث تعتبر هذه الردود بعد ارتياح الفرد في ذلك الموقف² يعرفه لازا ورس وفولمان: «بأنه علاقة خاصة بين الفرد والبيئة والتي يقدرها الفرد على أنها شاقة ومرهقة وأنها تفوق مصادره للتعامل معها وتعرض صحته للخطر». ويعرفه ستيرزوبلاك: "أن الضغوط هي رد فعل بدني انفعالي اتجاه مواقف التهديدية في البيئة"³ -الضغوط المهنية:

يعرفها صلاح عبد الباقي، بأنها مجموعة من لمثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد، والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالاتهم النفسية والجسمية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحتوي الضغوط.³

¹ ابن المنظور، لسان العرب المحيط (ج5)، دار الجبل، دار لسان العرب، بيروت، 1984، ص 110.

² عبد الباقي، صلاح الدين محمد السلوك الإنساني في المنظمات، مصر دار الجامعة 284.

³ عبد الباقي، صلاح الدين محمد السلوك الإنساني في المنظمات، مصر دار الجامعة، ص183

ويعرف سام الضغوط المهنية بأنها ردود أفعال التي يبذلها الفرد في المنظمة نتيجة تعرضه للمثيرات او العوامل البيئية او الذاتية، لا يكون قادرا على التكيف معها بقدرته الفعلية.¹

اجرائيا: فان الضغوط المهنية هي محملة لتفاعل المؤثرات المادية والمعنوية أي بين المحيط وبين خصائص شخصية الفرد، والتي تنعكس عليه في النواحي المختلفة، النفسية المهنية، الاسرية.

-الضغوط الاجتماعية:

لقد عرفها روك عام 1990 الضغوط الاجتماعية بأنها تلك العمليات التي من خلالها تتسبب أفعال الأشخاص في الشبكة الاجتماعية للشخص ضغطا سواء كانت مقصودة او غير مقصودة، فيتعرض الفرد لردود فعل نفسية او فيسيولوجية سلبية، ومن امثلة هذه الأفعال تقديم مطالب مفرطة، والنقد، وانتهاك الخصوصية، الصراع الاجتماعي والسيطرة الاجتماعية.

هي أيضا تهديدات لها اثار صحية على المدى الطويل، فقد تؤثر تأثيرات الاجهاد على الادراك الاجتماعي على علاقات الافراد مع الآخرين وقدرتهم على تحديد الأهداف وتحقيقها بما في ذلك المتعلقة بالصحة.

اجرائيا: الضغوط الاجتماعية هي الضغوط النفسية واجتماعية تنشأ من محاولة المرأة التوفيق بين عملها خارج المنزل ومسؤولياتها المنزلية مثل رعاية الأزواج والابناء مدفوعة بالتقاليد التي ترى المرأة ركيزة البيت، هذه الضغوط تتفاقم بسبب عدم تغيير الأدوار المنزلية رغم عملها، مما يؤدي أي ارهاق نفسي وجسدي.

-الضغوط النفسية:

يعرفها ليفين وسكوتش الضغط النفسي باه حالة من الاضطراب وعدم كفاية الوظائف المعرفية، ويتضمن المواقف التي يدرك فيها الفرد، ان هناك فرقا بين ما يطلب منه سواء اكان داخليا او خارجيا وقدرته على الاستجابة لها ²

وتعرف راوية سوفي 1966 الضغوط النفسية بأنها معظم التراكمات النفسية والبيئية والوراثية، والمواقف الشخصية للالزمات والمتوترات والظروف الصحية او القاسية التي يتعرض لها الفرد، وتختلف من حيث شدتها كما تتغير عبر الوقت تبعا لتكرار المواقف الصعبة التي يصادفها الفرد، كما انها قد تستمر وقتا طويلا إذا ما استمرت الظروف المنبهة لها، وتترك اثار نفسية سيئة على الفرد.

¹ رجاء مريم، مدى فعالية برنامج في علاج الضغوط النفسية، سوريا رسالة دكتورا، 2006، ص 8

² مفتاح محمد عبد العزيز، مقدمة في علم النفس الصحة مفاهيم نظريات للنماذج، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 88

اجرائيا: الضغوط النفسية للمرأة العاملة هي حالة من التوتر والافعال الناتج عن عدم التوازن بين المسؤوليات العمل والحياة الاسرية، مما يؤدي الى القلق والارهاق.

2- المرأة العاملة:

مشتقة من (امرا) ومصدرها (المروءة) وتعني كمال الرجولة والإنسانية ومن هنا كان (المرء) هو الانسان وامرأة هي (مؤنث انسان)¹

المرأة هي كيان انساني مستقل تتمتع بقيمة إنسانية كاملة اسوة بالرجل لها حقوق وعليها واجبات مساوية بها للرجل في جميع المجالات دون استثناء، وعليه فان المرأة هي كائن بشري يمتاز بالقيم الإنسانية الكاملة ولها حقوق وواجبات²

- المرأة العاملة:

وتعرفها عبد الفتاح على انها: "هي الامرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة، دور ربة البيت ودور الموظفة.³ تعرف كذلك على انها تعمل خارج نطاق الاسرة، سواء في مؤسسات القطاع الحكومي او الخاص التي تتيح لها العمل في مقابل اجر مادي.

اجرائيا: المرأة العاملة في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة محمد البشير الابراهيمى بولاية برج بوعريج هي كل امرأة لها وظيفة خارج بيتا وان لها مسؤوليات مختلفة في الوسط البشري والمهني

3- الأداء:

يعرف حسب المنجد الابجدي انه: من الفعل أدى الشيء بمعنى اوصله، ويقال أدى خدمة أي قام بها. اما حسب قاموس ريدرز فهو ترجمة لكلمة performance معناه التأدية والانجاز.⁴ تعرف راوية حسن "الأداء" انه يشير الى درجة تحقيق واتمام المهام الموكلة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحق او يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد يشير الى الطاقة المبذولة، امام الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.⁵

¹ مهن خليل عمر، علم اجتماع الاسرة، دار الشروق، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2004، ص 170

² عدنان أبو مصلح، معجم مصطلحات علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 72

³ كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت 1984، ص 110.

⁴ تمارامي، قاموس ريدرز مزدوج، ب، ط، 1، دار الراتب الجامعية، بيروت، 2000، ص 199

⁵ راوية حسن محمود إدارة الموارد البشرية المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999، ص 219

وكذلك هو عبارة عن قدرة العاملين للقيام بمهام وواجبات ومسؤوليات الوظيفة الواضحة المعاني بأقل جهد وتكلفة.¹

ويعرفه البعض الآخر بأنه الأساس الذي من خلاله يتم الحكم على فعالية الافراد والجماعات ويقصد به زاوية أخرى انجاز هدف او اهداف منظمة.²

-الأداء الوظيفي:

يعرفه عبد الباري بأنه تفاعل بين السلوك والانجاز او انه مجموع السلوك والنتائج معا مع الميل الى ابراز السلوك او النتائج وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الإنجاز والنتائج من جهة ثانية.³

وكذلك يعرف على انه درجة بلوغ الفرد الفريق او المنظمة للأهداف المخطط لها بكفاءة وفعالية.⁴

ويعرفه احمد صقر عاشور على انه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله.⁵

اجرائيا: يمكن القول بان الأداء الوظيفي هو عبارة عن مقياس لمدى فعالية الموظف في أداء مهامه ومسؤولياته في العمل.

المبحث الثاني: ضغوط العمل والأداء الوظيفي

أولاً: ضغوط العمل.

1-عناصر ضغوط العمل:

يمكن تحديث ثلاث عناصر اساسيه للضغوط في المنظمة وهي

1-1-عنصر المثير: هنا العنصر يحتوي على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر ضغوط وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة او المنظمة او الفرد⁶

1-2-عنصر الاستجابة: يمثل ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية السلوكية التي يبذلها المرض البشري مثل القلق والتوتر⁷

¹نبيل الحسني النجار الموارد البشرية بين أصول النظرية وجذور التطبيق، ط1، المكتبة العصرية، مصر، 2008، ص108

² كامل برير إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات، ط1، دار المذهل اللبناني، لبنان، 2008، ص172

³عبد الباري درة تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، الأسس ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003، ص87

⁴احمد سيد مصطفى إدارة البشر (الأصول والمهارات) ط1، القاهرة، 2002، ص415

⁵احمد صقر عاشور إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي الدار الجامعة، 1984، ص50

⁶محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في المنظمات الاعمال، ط2، دار وائل للنشر، 2004، ص161

⁷معمن محمود عياصرة ومروان محمد بني احمد، ادارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص112

1-3 - التفاعل: هو النتيجة التي تحدث بسبب التفاعل بين العوامل المثيرة للضغط وبين الاستجابة لها هذا التفاعل يحدث خلل في التوازن فيسيولوجي والنفس للمورد البشري¹

1-2-أنواع ضغوط العمل:

ان الباحثين في موضوع الضغوط حاولوا تقسيم ضغوط العمل الى انواع ذلك حسب معايير وتصنيفات معينه ومن بين هذه المعايير نذكر ما يلي :

1-2-1-حسب الاثار المترتبة عليه :

ويعبر تصنيف على اساس الاثار المترتبة على الضغوط هو المعيار الاكثر شيوعا حيث يصنف الضغوط الى نوعين وهما :

أ-ضغوط ايجابية :

يساعد المرء على الابداع والتنمية الثقة بالنفس وهذا الضغط يعد حافزا يدفع الفرد نحو الاداء الافضل
ب-الضغوط السلبية :

يعد الصورة المدمرة للضغوط ويؤدي الى الاختلال الوظيفي حيث يؤثر في حاله المرء الجسدية والنفسية وهذا ما يؤدي الى الاختلال في الاستجابة سواء المعرفية او النفسية والامر الذي يؤدي الى ضعف الاداء².

2-2-حسب معيار السبب: نذكر منه :

أ-ضغوط اسريه: مثل: الانفصال الوفاة الفقر

ب-ضغوط النقص: نقص الممتلكات ونقص الاصدقاء

ج-ضغوط العدوان: سوء المعاملة من العائلة ومن الاقران ومن الاصدقاء

د-ضغوط السيطرة: مثل التأديب والعقاب القاسي

3-3-حسب شدة الضغوط :

أ-ضغط ناتج عن الصراعات الداخلية: كم اعصابي وهذا النوع مرتبط بشكل وثيق بالمفهوم الذي يعطيه الطب العقلي للقلق

ب-ضغط ذو أصل خارجي: اي صادر من البيئة الفرض كمواجهه العراقيل خلال سعيه لتحقيق اهداف معينه فيريد اجتيازها وتخطيها ليشعر بالراحة والرضى

¹ معمن محمود وآخرون، مرجع سابق، ص113.

² عبد الحميد اونيس، مدخل لضغوط العمل والمناخ التنظيمي وأداء العاملين، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2013، ص88

ج-ضغط مرتبط بالحاجة الى الابداع: فالمبدع في حاجه لان يعيش في بيئة تحفزه على الاستغلال طاقته الابداعية بتطوير وظائفه الطبيعية¹

3-4- من حيث الفترة الزمنية :

أ-ضغوط بسيطة: وتستمر من ثوان معدودة الى ساعات طويله وتكون ناجمه عن مضايقات صادرة عن اشخاص تافهين او احداث قليله الأهمية في الحياة

ب-الضغوط المتوسطة: وتمتد من ساعات الى ايام وتتجم عن بعض الامور كفترة العمل اضافيه او زيارة شخص مسؤول او غير مرغوب فيه

ج-ضغوط المضاعفة: وهي التي تستمر لأسابيع او أشهر وتتجم عن احداث كبيره كالنقل من العمل او ايقاف عن العمل او موت شخص عزيز.

3-5- من حيث المصدر :

أ-ضغوط ناتجه عن البيئة المادية: يتعرض لها الفرد داخل المنظمة اثناء ممارسه مسؤولياته ومهام وظيفته وتتضمن مصادر متنوعة قد تكون النفسية واجتماعيه او تقنيه.

ب-ضغوط ناتجه عن البيئة الاجتماعية: تظهر لدى الافراد الذين يتفاعلون معا في مجالات العمل

ج-ضغوط ناتجه عن النظام الشخصي للفرد: تعزى الى الخصائص الشخصية المتوارثة او المكتسبة².

4-مراحل ضغوط العمل:

تمر ضغوط العمل بأربعة مراحل وهي :

4-1-مرحلة التعرض للضغوط :

يطلق عليها البعض مرحلة الانذار المبكر او مرحلة الاحساس بوجود الخطر وتبدأ هذه المرحلة بالتعرض للفرد لمثير معين سواء كان داخليا او خارجيا ويمكن القول بان هذا المثير ادى الى حدود ضغوط معينه عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينه يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن ان نستدل منها على تعرض الفرد لهذه الضغوط .

4-2-مرحلة رد الفعل او التعامل مع الضغوط:

تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة حيث تؤدي الى اشارة العمليات الدفاعية في الجسم في المرحلة التعامل مع التغيرات ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين اما بمواجهه الهروب بذلك في محاوله التغلب

¹ ماجد بهاء الدين السيد عبير الضغط النفسي مشكلاته واثره على الصحة النفسية، ط1، مكتبة جرير، السعودية، 2008، ص25.

² علي عسكر، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2003، ص107.

عليها والتخلص منها بسرعه وبذلك يعود الفرد الى حال التوازن واذ لم ينجح في ذلك ينتقل الى مرحله التالية حيث يكون قد تعرض بالفعل لضغوط

4-3-مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف :

عند التنبيه يستجيب الجسم بإفرازه الهرمون من اجل رفع نسبة الكولسترول في الدم لتوفير الطاقة التي يحتاجها الجسم من اجل الاستجابة حيث يحاول الفرد بهذه المرحلة علاج اثار التي حدثت بالفعل ومقاومه اي تدهور او تطورات اضافيه بالإضافة الى محاوله التكيف مع ما يحدث فعلا فاذا نجح في ذلك قد يشعر الامر عند هذا الحد وتزداد فرص العودة في حاله التوازن اما في حاله الفشل ينتقل الفرد الى مرحله التالية بمعنى ان يشعر الفرد في هذه المرحلة بالتعب والقلق والتوتر ويحاول مقاومه المسببات الضغط فاذا استطاع النجاح وتغلب على المشكلة فان اعراض ضغط تزول .

4-4-مرحلة التعب والانهاك :

تظهر هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر والاثار من اهمها الاستياء من جو العمل انخفاض معدلات الانجاز التفكير في ترك الوظيفة اصابه بأمراض نفسيه مثل النسيان المتكرر والسلبية والمبالاة والاكتئاب.... الخ¹.

5-اعراض ضغوط العمل:

تتمثل اعراض الجسمية للضغوط فيما يلي

التوتر العضلي ما بين قوسي (اللام الكتف الظهر الرقبة...الخ)، عرق اليدين التنفس الغير منتظم، النوبات الدوران، الغثيان، انخفاض الصوت، ارتعاش اليدين...الخ²

ثانيا: الأداء الوظيفي:

1-مكونات الأداء الوظيفي:

1-1-كفاءه الموظف: وهي ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج اداء فعالا يقوم به ذلك الموظف

¹برات بسمية، أثر ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، تخصص إدارة موارد بشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020، ص4-5.

²عبد القادر العيدي، الضغط المهني وأثره على مستوى الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط والثانوي، رسالة الماجستير في النظرية والمنهجية التربية البدنية والرياضية، سيدي عيد الله، المعاملة، 2021، ص 92

1-2-نوعيه العمل:

وتشمل الدقة والنظام والالتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على التنفيذ وتنظيم الاعمال وتحرر من الالخطاء وكل ما يدركه الفرد من عمله

1-3-كميه العمل المنجز :

وتشمل حجم العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف الآتية للعمل وسرعه الانجاز

1-4- -المثابرة والثوق:

وتشمل الجدية والتفاني في الامل والقدرة الموظف على تحمل المسؤولية العمل وانجاز الاعمال في اوقاتها المحددة ومدى قابليه الموظف في الارشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله¹

1-5-متطلبات العمل:

وتشمل المهام والمسؤوليات او الادوار والمهارات والخبرات التي بتطلبها الامل من الاعمال او الوظيفة من الوظائف

1-6-بيئة التنظيم:

تتكون من عوامل داخلية واخرى خارجيه وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الاداء الفعال التنظيم وهيكله واهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والاجراءات المستخدمة اما العوامل الخارجية التي تشكل بيئة تنظيم وتؤثر في لإداء الفعال هي العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية²

2-أنواع الأداء الوظيفي:

ينقسم الاداء الى عدة انواع على حسب المعايير المحددة نوضحها فيما يلي:

2-1-حسب معيار المصدر :

ينقسم الاداء وفق هذا المعيار الى نوعين هما :

أ-الاداء الداخلي: ويطلق على هذا الاداء على اداء الوحدة اي انه ينتج ما تملكه المنظمة من موارد فهو ينتج اساسا مما يلي:

¹ البقي مصلى حمدان، المناخ التنظيم وعلاقته بالأداء الوظيفي، اماره منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2010، ص38

² توفيق عطية، ا الابداع وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمدرية القطاع العام، دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، شهادة ماجستير في إدارة الاعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2009، ص65.

-الاداء البشري :

وهو اداء افراد المنظمة الذي يمكن اعتبارهم مورد استراتيجي قادرا على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم

-الاداء التقني :

ويتمثل في قدره المنظمة على استعمال استثماراتها بشكل فعال

-الاداء المالي :

يمكن ويكمن في فعالية تهيئه واستخدام الوسائل المالية المتاحة

ب-الاداء الخارجي: هو الاداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمنظمة لا تتسبب في احداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده فهذا النوع بصفه عامه يظهر في النتائج الجيدة التي تحصل عليها المنظمة كارت البيع وكل هذه المتغيرات تنعكس على الاداء سواء بالإيجاب او بالسلب وهذا النوع من الاداء يفرض على المنظمة التحليل لنتائجها وهذا مهم إذا تعلق الامر بمتغيرات كميه اين يمكن قياسه او تحديد أثرها

2-2 -حسب معيار الشمولية :

وهنا ينقسم الاداء الى نوعين

أ-الاداء الكلي: وهو الذي يتجسد في الانجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف او الأنظمة الفرعية للمنظمة لتحقيقها ولا يمكن نسب انجازها الى اي عنصر من دون مساهمه باقي العناصر في هذا النوع من الاداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المنظمة اهدافها الشاملة كالاستمرارية والشمولية الربح والنمو كما ان الاداء لمنظمه هو نتيجة تفاعل اداء انظمتها الفرعية

ب-الاداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة وينقسم بدوره الى عدة انواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المنظمة حيث يمكن ان ينقسم حسب معيار الوظيفة إذا اداء وظيفة ماليه اداء وظيفة تموين اداء وظيفة تسويه...الخ¹

4-العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي :

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الاداء الوظيفي يتوجب على المسؤولين اخذها بعين الاعتبار عند التقييم اداء الافراد والمنظمات الكل نذكر منها :

¹ جلال الدين بوعطيط، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تخصص سلوك تنظيمي وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، ص76-77.

4-1-الاختلاف في حجم العمل: فالمنظمة التي تعالج حجما كبيرا في العمل تحتاج الى موارد أكثر مما تحتاج اليه المنظمة اخرى لديها حجم اقل من العمل نفسه

4-2-التحسينات التنظيمية: فعالية الانتاج تتوقف على عوامل متعددة كملائمه الترتيبات التنظيمية والإجرائية واختصار خطوات العمل في عمله ما من عمليه الانتاج يقلل من الموارد المطلوبة لإنهاء وحده العمل

4-3-مده تأخر الاعمال قد يؤثر في معدل الانتاج: في الفرض العامل عندما يؤخر العمل أكثر من المعتاد يمكن ان يسبب التعجل والانتاج معدل اعلى وهذا قد ينتج انخفاض في جوده المنتج النهائي

4-4-العوامل الفنية والتكنولوجية: وهذا مرتبط بدرجة ادماج التكنولوجيا المتقدمة والحديثة من الأجهزة وبرمجيات حيث ان الاداء يتحسب المستوى ونوعيه التكنولوجيا المتوفرة¹

3-العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي

تشير نتائج الدراسات التي أجريت بهذا الصدد الى اتجاهات مختلفة فبعض الدراسات تشير الى وجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي هذا من جهة، ومن جهة أخرى هناك من يرى بان العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي علاقة إيجابية.

بعض الباحثين اكدوا ان العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي علاقة سلبية فالباحثون يؤكدون بان هاته الضغوط عبارة عن عائق للسلوك الفرد في مكان العمل، فعندما يتعرض العامل لضغوط مستمرة ناتجة عن كثرة المهام، او ضيق الوقت او ضعف الأجور او سوء المعاملة داخل المؤسسة، وهذا ما ينعكس سلبا على الأداء الجسدي بحيث يشعر العامل بالتوتر والارهاق النفسي والجسدي، مما يؤثر بشكل مباشر على قدرته على التركيز او انجاز العمل بكفاءة، كما تؤدي هذه الضغوط الى ضعف الدافعية المهنية وقلة الرغبة في العمل، وهو ما ينعكس سلبا على انخفاض جودة الأداء، فالضغوط المرتفعة تؤدي الى التغيب المتكرر وضعف الالتزام الوظيفي، وتراجع روح التعاون بين العاملين مما يؤثر على سير العمل داخل المؤسسة بشكل عام وعلى أداء العامل بشكل خاص.

في المقابل هناك من يرى بان العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي علاقة إيجابية بحيث تمثل نوع من التحدي فوجود مستوى من الضغوط يمكن ان يدفع العامل الى زيادة التركيز وبذل مجهود أكبر لإنجاز المهام المطلوبة بكفاءة، فبعض الضغوط تعد محفزا إيجابيا يساعد الموظف على تنظيم وقته، وتحمل

¹ توفيق عبد المحسن، تقييم الأداء مداخل جديدة لعالم جديد، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص15

المسؤولية، والسعي لتحقيق الأهداف المهنية في الوقت المحدد، كما ان شعور العامل بوجود تحديات في العمل قد يزيد من روح المنافسة والطموح، مما ينعكس على تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية.¹

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

1-دراسات وطنية:

1-1- دراسة سهام ساعد عبد الستار موفق.

دراسة بعنوان ضغوط العمل للمرأة العاملة وأثرها على الرضى الوظيفي، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، العدد الثاني وأربعون، الجزائر، 2014.

هدفت هذه الدراسة الى الوقوف على مصادر ضغوط العمل التي تتعرض لها المرأة العاملة في المركز البحث العلمي والتقني، وكذلك التعريف بظاهرة السقف الزجاجي واسبابها، والتأكد من مدى وجودها وتحقيق من إمكانية تعرض العاملات في مركز ابحاث العلمي والتقني لهذه الظاهرة، فضلا عن معرفة ما اذا كان يعانين من التميز في مجالات: التدريب والترقية، وكذلك معرفة مستوى الرضى الوظيفي لدى العاملات في مركز البحث العلمي والتقني، وكذلك معرفة مدى التأثيرات بعض المتغيرات (السن، المستوى التعليمي، الاقدمية، الحالة الاجتماعية، المستوى الوظيفي) على كل من الرضى الوظيفي والضغوط لدى العاملات في مركز البحث

حيث طرحت الباحثة الإشكالية التالية:

الإشكالية الرئيسية: كيف تؤثر ضغوط العمل على الرضى الوظيفي لدى المرأة العاملة في مجال البحث العلمي؟

التساؤلات الفرعية:

1- هل تسهم مصادر مختلفة في شعور المرأة العاملة في مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة بضغوط العمل؟

2- هل تحد ظاهرة السقف الزجاجي من وصول المرأة العاملة في مركز البحث العلمي والتقني الى المراكز الإدارية العليا؟ وما العوائق او التحديات التي تمنعها من ذلك؟

3- هل تتعرض المرأة العاملة في مركز البحث العلمي والتقني الى مشكلة التمييز في مجال العمل وما اشكالها؟

4- ما درجة الرضى الوظيفي عند العاملات في مركز البحث العلمي والتقني؟

¹ ماهر احمد، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية، 2003، ص300.

5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل، ترجع لمتغيرات السن، المستوى التعليمي، المستوى الاجتماعي، الاقدمية، المستوى الوظيفي؟

6- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضى الوظيفي ترجع لمتغيرات: السن، المستوى التعليمي، الاقدمية، الحالة الاجتماعية؟

حيث صاغت الباحثة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد تأثير لضغوط العمل على الرضى الوظيفي لدى المرأة العاملة في مركز البحث العلمي والتقني.

الفرضيات الفرعية:

1- لا تسهم مصادر مختلفة في شعور المرأة العاملة في مركز البحث العلمي والتقني بضغوط العمل.

2- لا تحد ظاهرة السقف الزجاجي من وصول المرأة العاملة في مركز البحث اعلمي والتقني الى الوصول الى المناصب القيادية.

3- لا تتعرض المرأة العاملة الى مشكلة التمييز في التدريب والترقية.

4- هناك درجة عالية من لرضى الوظيفي لدى العاملات في مركز البحث العلمي والتقني.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل للعاملات في مركز البحث العلمي والتقني تعزى الى متغيرات: السن، المستوى التعليمي، المستوى الاجتماعي، الاقدمية، المستوى الوظيفي.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضى الوظيفي لدى العاملات في مركز البحث العلمي واتقني وتعزى الى متغيرات: السن، المستوى التعليمي، المستوى الاجتماعي، الاقدمية، المستوى الوظيفي.

أما مجتمع الدراسة فتمثل في دراسة ميدانية في مركز البحث العلمي وتقني بمدينة بسكرة، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة 56 عاملة، من مختلف الفئات العمرية، اما فيما يخص منهج الدراسة فقد استخدم المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة، واعتمد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات واستخدمت النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار t test، وتحليل التباين الأحادي $anova$ ، واختبار الاستقلالية، كأساليب إحصائية لتحليل وتفسير النتائج الميدانية.

تمثلت نتائج الدراسة فيما يلي:

-وجود حالات تتمتع بالرضى الوظيفي نتيجة الرضى عن لعض جوانب العمل المتمثلة في جماعة العمل ونمط الاشراف.

- تفشي مظاهر عدم الانضباط بين موظفي مستشفى بشير بن ناصر.

- عدم كفاءة السياسات الموارد البشرية، مما ينعكس سلبا على موظفي المستشفى، ويؤدي الى انخفاض الرضى الوظيفي، ومنه تدني مستويات أداء القوى العاملة وعدم الوصول الى تحقيق الأهداف.

- توجيه العناية الى البعد النفسي للموظفين، واجراء مسح الآراء والتقصي عن مستوى الرضى الوظيفي لديهم، لمعرفة جوانب الضعف في إجراءات وسياسات التسيير في المؤسسة لتحسين هذه الجوانب وتجاوز حالات عدم الرضى الوظيفي.

1-2-دراسة نبيل بحري.

دراسة بعنوان علاقة الضغط المهني بالمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة، مقال نشر بالعدد الثالث من مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة في الجامعة، وكذلك الكشف عن طبيعة الفروق في مستوى الضغط المهني لدى المرأة العاملة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية، وكذلك التأكد من طبيعة الفروق في مستوى الضغط المهني لدى المرأة العاملة تبعا لمتغير طبيعة العمل، وكذلك الكشف عن طبيعة الفروق في مستوى الضغط المهني لدى المرأة العاملة تبعا لمتغير الاقدمية.

حيث طرح الباحث التساؤلات التالية:

- 1- هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغط المهني والمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة في الجامعة؟
- 2- هل توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى المرأة العاملة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية؟
- 3- هل توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى المرأة العاملة تبعا لمتغير طبيعة العمل؟
- 4- هل توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى المرأة العاملة تبعا لمتغير الاقدمية؟

حيث صاغ الباحث الفرضيات التالية:

- 1- توجد علاقة ارتباطية بين الضغط المهني والمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة في الجامعة.

2- توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى المرأة العاملة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

3- توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى المرأة العاملة تبعا لمتغير طبيعة العمل.

4- توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى المرأة العاملة تبعا لمتغير الاقدمية.

اما مجتمع الدراسة فتمثل في دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية الإنسانية جامعة الجزائر 2، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة من العاملات في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، اما فيما يخص منهج الدراسة فقد استخدم المنهج اوصفي، واعتمد على مقياس الضغط المهني كأداة لجمع البيانات واستخدم النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كأساليب إحصائية لتحليل وتفسير النتائج والميدانية.

وتمثلت نتائج الدراسة في انه توجد علاقة ارتباطية بين الضغط المهني والمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة في الجامعة، وكذلك توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى امرأة العاملة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية، وكذلك تبين انه توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى المرأة العاملة تبعا لمتغير طبيعة العمل، وتبين كذلك على انه توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى المرأة العاملة تبعا لمتغير الاقدمية.

1-2- دراسة هاري إبراهيم وبرقوق عبد القادر.

دراسة بعنوان استراتيجية اضبط لدى المرأة العاملة المتزوجة، مجلة المهل الاقتصادي، المجل 4، العدد الثاني، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، الجزائر، 2021.

هدفت هذه الدراسة الى تحديد اهم استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية من طرف الاستاذات، وكذلك معرفة طبيعة العلاقة بين الاستراتيجيات المعتمدة من طرف استاذات في مواجهة الضغوط النفسية والمهنية، وكذلك الكشف عن اهم الاستراتيجيات التي تفضلها في مواجهة الضغوط النفسية.

حيث طرح الباحثان الإشكالية التالية:

التساؤل الرئيسي: ماهي الاستراتيجيات التي تعتمها المرأة العاملة المتزوجة لمواجهة الضغوط النفسية والمهنية؟

ويندرج تحت هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- هل هناك علاقة بين استراتيجيات المواجهة المعتمدة من طرف الاستاذات في مواجهة الضغوط النفسية والمهنية؟
- هل هناك علاقة بين استراتيجية المتمركزة حول المشكل والضغط النفسي؟
- هل هناك علاقة بين استراتيجية المتمركزة حول المشكل والضغط المهني؟
- هل هناك علاقة بين استراتيجية المتمركزة حول الانفصال والضغط النفسي؟
- هل هناك علاقة بين استراتيجية المتمركزة حول الانفعال والضغط المهني؟
- هل هناك علاقة بين استراتيجية المتمركزة حول الدعم الاجتماعي والضغط النفسي؟
- هل هناك علاقة بين استراتيجية المتمركزة حول الدعم الاجتماعي والضغط المهني؟

حيث صاغ الباحثان الفرضيات التالية:

- توجد علاقة بين استراتيجيات المواجهة المعتمدة من طرف الاستاذات في مواجهة الضغوط النفسية والمهنية.
- توجد علاقة بين استراتيجية المتمركزة حول المشكل والضغط النفسي.
- توجد علاقة بين استراتيجية المتمركزة حول المشكل والضغط المهني.
- توجد علاقة بين استراتيجية المتمركزة حول الانفصال والضغط النفسي.
- توجد علاقة بين استراتيجية المتمركزة حول الانفعال والضغط المهني.
- توجد علاقة بين استراتيجية المتمركزة حول الدعم الاجتماعي والضغط النفسي.
- توجد علاقة بين استراتيجية المتمركزة حول الدعم الاجتماعي والضغط المهني.

اما مجتمع الدراسة فتمثل في دراسة ميدانية في جامعة ورقلة طبقت هذه الدراسة على عينة من الاستاذات في جامعة ورقلة، اما فيما يخص منهج الدراسة فقد استخدم المنهج الوصفي، واعتمد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات واستخدم النسب المئوية واختبار RP كأساليب إحصائية لتحليل وتفسير النتائج الميدانية.

وتمثلت نتائج الدراسة في:

حيث تبين انه توجد علاقة بين الاستراتيجيات المواجهة والضغوط النفسية والمهنية، كما يغلب لديهم استعمال استراتيجية المواجهة المتمركزة حول المشكل والضغط انفيسي، وبين الاستراتيجية المتمركزة حول الانفعال

والضغط النفسي والمهني وبين الاستراتيجية المتمركزة حول الدعم الاجتماعي ويعود وجود هذه الفروق الى اختلاف مصادر الضغوط النفسية والمهنية.

2-الدراسات العربية:

2-1-دراسة جوليا عزمي عزالدين فطاير.

دراسة بعنوان الضغوط النفسية للمرأة العاملة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في دراسات المرأة، بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2021.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف الى الضغوط النفسية التي تواجه المرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية، وكذلك التعرف الى الضغوط الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية، وكذلك التعرف الى إيجابيات وسلبيات عمل المرأة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية.

حيث طرحت الباحثة التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي: ما الضغوط النفسية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الجامعة كم وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية؟

التساؤلات الفرعية:

1- ما الضغوط النفسية التي تواجه المرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية؟

2- ما الضغوط الاجتماعية التي تواجه المرأة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية؟

3- ما إيجابيات والسلبيات عمل المرأة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية؟

4- ما دور متغيرات الدراسة (العمر المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، عدد الولاد مكان السكن طبيعة العمل طبيعة الوظيفة الحالة الزوجية طبيعة عمل الزوج، عمر الزوج معدل الدخل الشهري للأسرة بالدينار) في الضغوط النفسية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية؟

حيث صاغت الباحثة الفرضيات التالية:

سعت الدراسة الى فحص الفرضيات الصفرية الاتية:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في الضغوط النفسية الاجتماعية للمرأة العاملة، في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير العمر.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في الضغوط النفسية الاجتماعية للمرأة العاملة، في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في الضغوط النفسية الاجتماعية للمرأة العاملة، في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير عدد الاولاد.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في الضغوط النفسية الاجتماعية للمرأة العاملة، في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير اعدد سنوات الخبرة.
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في الضغوط النفسية الاجتماعية للمرأة العاملة، في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير مكان السكن.
- 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في الضغوط النفسية الاجتماعية للمرأة العاملة، في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير طبيعة العمل.
- 7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في الضغوط النفسية الاجتماعية للمرأة العاملة، في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير طبيعة الوظيفة.
- 8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في الضغوط النفسية الاجتماعية للمرأة العاملة، في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الحالة الزوجية.
- 9- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في الضغوط النفسية الاجتماعية للمرأة العاملة، في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير طبيعة عمل الزوج.

10- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في الضغوط النفسية الاجتماعية للمرأة العاملة، في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير عمر الزوج.

11- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في الضغوط النفسية الاجتماعية للمرأة العاملة، في الجامعة من وجهة نظر العاملات في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير معدل الدخل الشهري للأسرة بالدينار.

اما مجتمع الدراسة فتمثل في دراسة ميدانية بجامعة النجاح الوطنية حيث طبقت هذه الدراسة على عينة من عاملات بجامعة النجاح الوطنية، اما فيما يخص منهج الدراسة فقد استخدمت المنهج الكمي واعتمدت على الاستمارة كأداة لجمع البيانات واستخدمت برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والنسب المئوية كأساليب إحصائية لتحليل وتفسير النتائج الميدانية.

وتمثلت نتائج الدراسة في:

ترتفع نسبة مساهمة المرأة العاملة في الجامعات، وكذلك الاقبال من الاناث على العمل في الجامعة كبير جدا، وذلك لعدة أسباب من بينها البطالة ، واهم السلبيات التي حظيت بالنسبة مرتفعة من استجابة العاملات في الجامعة هو انتشار المحسوبية والوساطة في الجامعة سواء في تعيينات او الترقيات في العمل، وكذلك تتلخص الضغوط الاجتماعية في عدة أمور منها النظرة الاجتماعية للعاملات في الجامعة وقد اتضح ان إجابات العاملات كانت سلبية بسبب نظرة المجتمع وكذلك تعاني العاملات في الجامعات من ضغوط نفسية اكثر من الضغوط الاجتماعية وذلك راجع الى ان التغير الاجتماعي الحاصل في المجتمع الفلسطيني يميل الى الفردية وتضييق دائرة العلاقات الاجتماعية وتعاون الأزواج مع زوجاتهم.

2-مناقشة وتعقيب على الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: ان دراسة سهام ساعد عبد الستار موفق، والتي هي بعنوان "ضغوط العمل للمرأة العاملة واثرها على الرضى الوظيفي " تختلف عن دراستنا " الضغوط التي تواجه المرأة العاملة واثرها على الأداء الوظيفي ففي تسميات أي عنوان هناك جوانب متعددة فيها تشابه مع موضوع دراستنا، نلاحظ ان سهام ساعد عبد الستار موفق تناولت موضوع المرأة العاملة بصفة عامة، في حين ان دراستنا ركزت على المرأة العاملة في الجامعة، كما ان المكان المجالي يختلف حيث اجرت دراستنا في كلية العلوم الإنسانية

والاجتماعية جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريرج ودراتها اجرت في مركز البح العلمي والتقني بولاية بسكرة وكلتا دراستين طبقت على 56 عاملة أي نفس حجم العينة.

الدراسة الثانية: رغم ان دراسة نبيل بحري حول علاقة الضغط المهني بالمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة، الا ان هناك تشابهات ملحوظة بينها وبين دراستنا من خلال تناولنا للمرأة العاملة، اما من حيث المنهجية فقد اعتمد على المنهج الوصفي واستخدام برنامج spss لتحليل البيانات، بينما اختلفت مع دراستي في أداة جمع البيانات فهو قد اعتمد على أداة قياس الضغط المهني بينما في دراستنا على أداة الاستبيان من اجل جمع البيانات، وكذلك تشابهت معها في المجال المكاني.

الدراسة الثالثة: تشابهت الدراسة السابقة مع دراستنا في استخدامها أداة الاستبيان، وهو نفس الأداة المعتمدة في دراستنا، فهذه الدراسة تكشف ضغوط النفسية والاجتماعية لدى المرأة العاملة وهذا ما يتقاطع مع اهداف دراستنا، بينما اختلفت الدراستان في المنهج فلقد استخدمت المنهج الكمي بينما دراستنا فقد استخدمت المنهج الوصفي.

الدراسة الرابعة: دراسة هاري إبراهيم وبرقوق عبد القادر والتي هي بعنوان "استراتيجية الضغط لدى المرأة العاملة المتزوجة" تختلف عن دراستنا "الضغوط التي تواجه المرأة العاملة واثرها على الأداء الوظيفي" ففي تسميات أي العنوان هناك جوانب متعددة فيها تشابه مع موضوع دراستنا، نلاحظ ان هاري إبراهيم وبرقوق عبد القادر تناولوا موضوع المرأة العاملة المتزوجة، في حين ان دراستنا ركزت عن المرأة العاملة بصفة عامة، كما ان المجال المكاني يختلف حيث أجريت في جامعة ورقلة ، ككل دون تخصيص كلية واحدة. الاضافة الى ان هناك اختلاف في نوع العينة ففي دراستنا اعتمدنا على أسلوب المسح الشامل والمقابل هم اعتمدوا على العينة العشوائية.

خلاصة:

في هذا الفصل حاولنا بناء اطار نظري ومعرفي يوضح الأسس المفاهيمية و العلمية للموضوع، حيث شمل هذا الفصل ثلاثة مباحث، استهل الفصل بالمبحث الأول الذي خصص لتحديد المفاهيم الأساسية لموضوع دراستنا، وذلك بهدف ضبط المصطلحات وتوضيح دلالتها، وفي المقابل احتوى المبحث الثاني على ماهية ضغوط العمل والأداء الوظيفي، وذلك بذكر اهم العناصر مع ابراز العلاقة بينهم، اما في المبحث الثالث تناولنا الادبيات التطبيقية للدراسة من خلال استعراض الدراسات السابقة ذات صلة بموضوع دراستنا، حيث تم تحليلها ومناقشة ابرز نتائجها مع تقديم تعقيب علمي يظهر نقاط التشابه والاختلاف مع موضوع دراستنا، وهذا ما يسمح بتدعيم الاطار النظري وتعزيز الخلفية العلمية التي يسند اليه

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1- مجالات الدراسة

1-1- المجال المكاني

1-2- المجال الزمني

1-3- المجال البشري

2- أدوات جمع البيانات

3- مجتمع الدراسة

1-3- المسح الشامل

2-3- خصائص مجتمع الدراسة

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات مناقشة النتائج

1- عرض، تحليل وتفسير البيانات الميدانية

1-1- الضغوط النفسية الاجتماعية والأداء الوظيفي

1-2- الضغوط المهنية والأداء الوظيفي

1-3- الضغوط المادية والأداء الوظيفي

1-4- عرض النتائج العامة

2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

2-1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفوعية الأولى

2-2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفوعية الثانية

2-3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفوعية الثالثة

3- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

4- الاستنتاج العام

المبحث الأول: الإجراءات الميدانية للدراسة

أولا -مجالات الدراسة:

نقصد بمجال الدراسة ذلك النطاق المكاني والبشري والزمني الذي أجريت فيه هذه الدراسة وتحديد المجال يعد خطوة أساسية في البناء المنهجي لكل بحث علمي.

1-1: المجال المكاني:

أجريت دراستنا بجامعة محمد البشير الابراهيمي بولاية برج بوعرييج على مجموعة من النساء العاملات في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، والتي تم إنشائها سنة 2012 بموجب مرسوم تنفيذي رقم 12،244، متضمن إنشاء جامعة برج بوعرييج المعدل والمتمم. تتكون من:

الجناح الإداري 6 طوابق.

جناح التدريس المتكون من 3 طوابق يحتوي على 24 قاعة تدريس، و 2 قاعة دوريات، و 2قاعة أنترنت و 2 مدرجات ومكتبة.

بها 45 موظف، و 94 أستاذ دائم، و 46 أستاذ مؤقت، و 3 عاملات نظافة حوالي 2600 طالب.

1-2: المجال الزمني:

هي الفترة التي استغرقتها الدراسة وقد أجريت على مراحل:

لقد كانت البداية الأولى بتحديد الموضوع وضبط العنوان واقتراح المجال المكاني للدراسة وذلك من بداية شهر أكتوبر 2025، وبعدها جمع المادة العلمية والتراث النظري حول الموضوع من مفاهيم ونظريات ودراسات سابقة الى غاية شهر فيفري 2026.

ومع بداية شهر مارس تم القيام بالدراسة الاستطلاعية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية للعاملات بولاية برج بوعرييج قصد الحصول على معلومات تخدم الموضوع.

ليتم بعدها الشروع في التحضير للجانب الميداني مع بداية شهر مارس 2026، بإعداد الاستمارة وتحكيمها من قبل الأستاذ المشرف وهذا بعد تعديل بعض الأسئلة وإضافة أسئلة أخرى وحذف بعض الآخر.

وفي بداية شهر فريل 2026، تم توزيع الاستمارة على المبحوثات كان ذلك يوم 9أفريل 2026الى غاية 16 أفريل 2026، ثم تم استرجاع الاستمارة وفي نهاية شهر أفريل قمنا بالتفريغ البيانات وأنهينا عملنا هذا في شهر ماي.

وفي الأخير تم التعديل النهائي مع الأستاذ المشرف.

1-3: المجال البشري:

ويمثل هذا المجال مجتمع البحث الذي تشمله الدراسة، ومجتمع البحث الذي اعتمدت عليه في دراستنا والمتمثل في 55 امرأة عاملة، بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية حيث ينقسم هذا المجتمع الى ثلاثة فئات وهم كالاتي:

3-عاملات نظافة

14- إدارية

38- أستاذة

ثانيا: أدوات جمع البيانات:

هي مجموعة من الطرق والوسائل والأساليب المختلفة التي يعتمد عليها في الحصول على المعلومات والبيانات اللازمة في انجاز البحث تتنوع أدوات البيانات وتختلف حسب نوع الدراسة فالباحث يختار الأدوات المتعلقة بالبحث او ذات صلة بموضوع بحثه التي يستطيع من خلالها جمع بيانات عديدة التي يريد الحصول عليها والتي من خلالها تتحقق الفرضيات ام لا وفيما يخص دراستنا هاته اعتمدت في جمع البيانات على اداة الاستمارة فهي اكثر الأدوات جمع البيانات انتشارا وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع معين بحيث تغطي كافة جوانبه مما يسمح لنا بالحصول على البيانات اللازمة للبحث من إجابات المبحوثين¹.

وكذلك هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة الموزعة حسب المحاور الخاصة بالفروض والاهداف المسطرة من طرف الباحث والمبحوث يكتفي بالرد المباشر².

وفي دراستنا هاته قمت بإنشاء استمارة مكونة من:

-المحور الأول: يتضمن العبارات المتعلقة بالبيانات الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة البحث وقد ضم من العبارة رقم 01 الى العبارة رقم 04

- المحور الثاني: ويتضمن العبارات المتعلقة بالفرضية الأولى وقد ضم من العبارة رقم 05 الى العبارة رقم 15

- المحور الثالث: ويتضمن العبارات المتعلقة بالفرضية الثانية وقد ضم من العبارة رقم 16 الى العبارة رقم 25

- المحور الرابع: ويتضمن العبارات المتعلقة بالفرضية الثالثة وقد ضم من العبارة رقم 26 الى العبارة رقم 32

-تم توزيع الاستمارة على الاستاذات واداريات وعاملات في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.3

¹ ناهدة عبد زيد الديلمي، أسس وقواعد البحث العلمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2016، ص121.

² احمد بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، لبنان، 1993، ص56

ثالثاً: المسح الشامل:

المسح الشامل يعبر عن معطيات التي يتم جمعها من مفردات المجتمع الاحصائي ميدانا، ويتم تكوين المسح الشامل من خلال شمول كافة مفردات المجتمع الاحصائي، نظرا لعدد العائلات الذي يضم 55 مفردة. وبما ان مجتمع البحث هو 55 مفردة فهو عدد يسمح بإمكانية تطبيق المسح الشامل.

1-خصائص مجتمع الدراسة:

جدول رقم 01: يبين متغير السن لدى افراد مجتمع الدراسة:

السن	التكرار	النسبة
[30-20]	12	22 %
[40-30]	23	42%
[50-40]	15	27%
ما فوق 150	5	9%
المجموع	55	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين هذا الجدول توزيع افراد العينة حسب متغير السن، يظهر ان الفئة العمرية من 30 الى 40 سنة تمثل النسبة الأكبر وذلك بنسبة 42% من مجموع مجتمع الدراسة، تليها الفئة من 40 الى 50 سنة وذلك بنسبة 27 %، ثم الفئة العمرية من 20 سنة الى 30 سنة وذلك بنسبة 22%، ثم الفئة من 50 سنة فما فوق بنسبة 9% من مجموع مجتمع الدراسة المقدرة بـ 55 فردا، وكما توضح هذه الأرقام فان الغالبية تنتمي الى الفئة العمرية من 30 أي 40 سنة، وهي المرحلة التي تعد الأكثر حيوية من الناحية الاجتماعية.

جدول رقم 02: يبين متغير الحالة الاجتماعية لدى افراد مجتمع الدراسة:

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
عزباء	10	18%
متزوجة	34	62%
مطلقة	5	9%
ارملة	6	10%
المجموع	55	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين هذا الجدول توزيع الافراد مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية والذي يتضح من خلاله ان الفئة الغالبة هي المتزوجات وذلك بنسبة 62%، ثم تليها فئة العزاب بنسبة 18%، ثم فئة الارامل بنسبة 10%، وأخيرا فئة المطلقات وذلك بنسبة 9%، فهذا راجع الى ان اغلب مجتمع الفئة المدروسة ترتبط بفئة المتزوجات حيث تتمتعن بوظائف وادوار متعددة منها المهنية والاسرية والتي قد تنعكس على حالتها النفسية والجسدية وبالتالي نقص في الأداء، كما ان وجود نسبة من المطلقات والارامل والعازبات هذا يبين تنوع الفئات الاجتماعية داخل العينة، فبخصوص العائلات العازبات فنجدهن اقل ارتباطا والتزاما وقل عرضة لضغوط العمل عكس المتزوجات.

جدول رقم 03: يبين متغير المستوى التعليمي لدى افراد مجتمع الدراسة:

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
3%	2	متوسط
2%	1	ثانوي
95%	52	جامعي
100%	55	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين هذا الجدول توزيع افراد الدراسة من حيث المستوى التعليمي، حيث تظهر اعلى نسبة وهي الفئة الحاصلين على المستوى الجامعي وذلك بنسبة 92%، ثم تليها الفئة ذو المستوى الثانوي وذلك بنسبة 3%، وأخيرا المستوى المتوسط وذلك بنسبة 1%، أي ما يعادل مفردة واحدة من افراد مجتمع الدراسة. حيث تشير هذه النتائج بان اغلب افراد مجتمع الدراسة لديهم مستوى جامعي، أي اغلبهم يمتلكون مستوى تعليمي مرتفع وهذا ما يساهم في مساعدتهم على تحليل والفهم خصوصا في دراستنا هاته، بما يتعلق بالقضايا المطروحة فيها، فهاته النسبة المرتفعة تبر على ان الجامعة تعتمد كثيرا على أصحاب الشهادات الجامعية بما يتلاءم ويتماشى مع وظائف الجامعة.

جدول رقم 04: يبين متغير طبيعة العمل لدى افراد مجتمع الدراسة:

النسبة	التكرار	طبيعة العمل
70%	38	استاذة
25%	14	ادارية
5%	3	عاملة

المجموع	55	%100
---------	----	------

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين هذا الجدول توزيع افراد مجتمع الدراسة من حيث طبيعة العمل، حيث تظهر فئة الاستاذات هي اعلی نسبة وقدرت بـ 70%، ثم فئة الاداريات وذلك بنسبة 25% من اصل 55 فرد من افراد مجتمع الدراسة وأخيرا فئة العاملات العاديات (عاملات النظافة) وذلك بنسبة 5% أي ما يعادل 3 افراد من اصل 55 مفردة من مفردات البحث، وهذا التوزيع يعكس بان اغلب العاملات في الجامعة هم الاستاذات ذلك لكون الجامعة تحتوي على الاف الطلبة ويحتاجون الى عدد كبير من الأساتذة من اجل تدريسهم، وبطبيعة الحال فئة العاملات والاداريات وعاملات النظافة تكون قليلة بالمقارنة بعدد الاستاذات وهذا يرجع لحاجة الجامعة الكبيرة الى الاستاذات

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

أولاً: عرض وتحليل وتفسير بيانات فرضيات الدراسة:

1-1 الضغوط النفسية الاجتماعية والأداء الوظيفي.

جدول رقم 05: يبين متغير نوع الأسرة:

نوع الاسرة	التكرار	النسبة
ممتدة	29	%53
نووية	26	%47
المجموع	55	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين هذا اجدول توزع افراد مجتمع من حيث نوع الاسرة التي يعيش فيها فنلاحظ هنا ان الفئة التي تعيش في الاسرة النووية أكثر من الفئة التي تعيش في الاسرة الممتدة وذلك بنسبة 53 % اما الفئة التي تعيش في الاسرة النووية بلغت نسبتها حوالي 47%

ومن هنا نستنتج بان المبحوثين الذين يعيشون في اسر نووية يتلاقون دعم وتحفيز من طرف عائلاتهم لما اثر ايجابا على ادائهم الوظيفي في حين ان نسبه قليله الذين يعيشون في اسره ممتدة ليس من طرف عائلته وذلك يؤثر سلبا على ادائهم فالزوجة في الأسرة الممتدة لا تنتظر وتتوقع اي مساعده من طرف زوجها في شؤون البيت على عكس الأسرة النواه فنجذ الزوج عنده قابليه لمساعدته الزوجة والمساهمة في رعاية الأبناء ومن جهة اخرى مساهمه الزوجة في اعانه زوجها من خلال تسيير شؤون

الاقتصادية في البيت ومستلزماته وبالتالي نستنتج بان نوع الأسرة التي تعيش فيه المرأة العاملة له علاقة بدرجة الدعم الإيجابي والذي ينعكس هو الآخر بشكل كبير على اداء وظيفي

جدول رقم 06: يبين تعرض المرأة لضغوط من طرف العائلة بسبب مزاوله العمل.

النسبة	التكرار	التعرض لضغوط
80%	44	نعم
20%	11	لا
100%	55	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين هذا الجدول توزيع افراد مجتمع الدراسة من حيث تعرضهم لضغط بسبب قرارهم لمزاولة عملهم، حيث تظهر نسبة مرتفعة من افراد العينة انها تتعرض لضغط بسبب قرارها مزاولتها لعملها من طرف العائلة وذلك بنسبة 80%، بالمقابل هناك من يرى بأنهم لا يتعرضون لضغط من طرف عائلتهم بسبب قرارهم لمزاولة عملهم وذلك بنسبة 20 %،

ومن هنا نستنتج بان المرأة العاملة تتعرض لضغوط متعددة نتيجة قرارها لمزاولة العمل حيث لا يقتصر الامر على التحديات المهنية داخل بيئة العمل بل يمتد ليشمل ضغوطا اجتماعية واسريه ففي الكثير من المجتمعات لا تزال بعض النظرات التقليدية ترى ان الدور الاساسي للمرأة يقتصر على البيت مما يضعها تحت ضغط التوفيق بين مسؤوليات العمل ومتطلبات الأسرة كما قد تواجه انتقادات او عدم من طرف المحيط الاجتماعي اضافة الى شعورها المستمر بضرورة اثبات كفاءتها في العمل مقارنة بالرجل وهذا التداخل بين الادوار يؤدي الى ارهاق نفسي وجسدي قد ينعكس سلبا على ادائها الوظيفي وصحتها العامة خاصة في ظل غياب بيئة داعمة وسياسات عمل مرنة تساعد على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية

جدول رقم 07: يبين مساهمة الدعم الاجتماعي في استمرارية ممارسة العمل.

النسبة	التكرار	دعم الاجتماعي
النسبة	التكرار	مصدر الدعم
60%	20	الأصدقاء
25%	13	الزوج
15%	8	الأبناء
100%	41	المجموع
25%	14	لا
100%	55	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال هذا الجدول ان الغالبية افراد مجتمع الدراسة يتلقين دعما اجتماعيا يساعدهن على الاستمرار في ممارسة العمل، حيث صرحت 41 مفردة بوجود هذا الدعم وذلك بنسبة 75%، في المقابل افدن 14 مفردة بعدم تلقيهن لأي دعم وذلك بنسبة 25%،

فمن خلال هذا نستنتج ان لشبكات الاجتماعية أهمية كبيرة في تعزيز الاستمرارية المهنية لدى المبحوثات، اما فيما يخص مصادر الدعم فقد تبين ان الأصدقاء يمثلون المصدر الأول لدعمهم وذلك بنسبة 60% من مجموع المستفيدات 15 مفردة، يليهم الدعم المقدم من طرف الزوج وذلك بنسبة 25% من أصل 13 مفردة، ثم دعم المقدم من طرف الأبناء بنسبة 15% من أصل 8 مفردات، ومن هنا نستنتج ان الدعم المقدم من طرف الأصدقاء يلعب دورا محوريا في التكيف مع متطلبات العمل كونهم موجودون معها دخل مكان العمل، أي تعاونون في القيام بالأعمال وهذا يؤدي الى زيادة في أدائها الوظيفي من خلال تقديم مجهودات أكبر مما يساهم في التخفيف من الضغوط المهنية لديها في حين يظل الدعم الاسري (الأبناء والزوج) مكتملا لكنه اقل حضورا نسبيا.

جدول رقم 08: يبين نظرة المحيط الاجتماعي للمرأة العاملة.

النسبة	التكرار	نظرة المحيط الاجتماعي
15%	8	مكانة عالية
30%	17	تقدير والاحترام
55%	30	نظرة سلبية
100%	55	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين هذا الجدول توزيع افراد مجتمع الدراسة حسب متغير نظرة المحيط الاجتماعي للمرأة العاملة، فمن خلال هذا الجدول يتضح لنا ان نظرة المحيط الاجتماعي للمرأة العاملة نظرة سلبية وذلك بنسبة 55 %، في حين احتل الرتبة الثانية الفئة التي تعتبرها نظرة احترام وتقدير وهذا بنسبة 30%، وفي المقابل هناك فئة قليلة تأكد بان نظرة المحيط الاجتماعي للمرأة العاملة نظرة عالية وذلك بنسبة 8%،

وبهذا فان نظرة المحيط الاجتماعي للمرأة العاملة هي نظرة سلبية فالنظرة العالية ونظرة التقدير والاحترام التي يراها المجتمع للمرأة العاملة تلعب دورا مهما في تحديد مستوى ادائها واستقرارها مهني فهي تعزز ثقة المرأة بنفسها وتدفعه الى تحقيق المزيد من الانجازات والتطور في عملها اما فيما يخص النظرة السلبية والتقليدية التي اكدتها معظم افراد مجتمع الدراسة فقد تفرض عليها ضغوطا نفسيه واجتماعيه تحد من قدرتها على التركيز والابداع وتضعف من دافعيته للعمل كما يمكن ان تؤثر هذه النظرة على فرصها في الاستمرار او تقدم الوظيفي خاصه اذا ارتبطت بتوقعات اجتماعيه تحد من دورها المهني وعليك فان تحسين وعي المجتمع بأهمية عمل المرأة يعد عامل الاساسيين في دعم ادائها وتعزيز مساهماتها في التنمية

جدول رقم 09: بين تعرض المرأة للإشاعات (الكلام) من طرف محيطها الاجتماعي.

تعرض للإشاعات	التكرار	النسبة
نعم	35	64%
لا	20	36%
المجموع	55	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر هذا الجدول إجابات افراد مجتمع الدراسة حول تعرضهم لأي نوع من الاشاعات (الكلام) من طرف المحيط الاجتماعي بسبب العمل، فهنا نجد نسبة معتبرة من المبحوثين اكدوا تعرضهم لهذا النوع من الاشاعات (الكلام) حيث بلغت نسبتهم حوالي 64%، في حين صرح البعض الاخر لعدم تعرضهم لهذا النوع من الاشاعات، وذلك بنسبة 36%، وهذا ما يعكس طبيعة البيئة التي يعيشون داخل وسط اجتماعي متحضر ومتطور او انهم يعيشون داخل مجتمع فقير ماديا يحتاج الى الإعانات المالية من اجل تحسين المستوى المعيشي وهذا ما دفع بالمرأة الى الخروج للعمل من اجل تخفيف الضغوط الاجتماعية والمادية الناتجة عم مستوى المعيشة وفيما يتعلق بتأثير هذه الإشاعات على الافراد الذين صرحوا بتعرضهم لها ان الغالبية منهم 96% يرون انها تؤثر عليهم مما يساهم في نقص وضعف الأداء لديهن، مقال نسبة ضعيفة جدا (4) ترى انها لا تؤثر على أدائهم الوظيفي وهذا ما يعكس ان الاشاعات لها تأثير كبير على الأداء داخل العمل وعلى سمعتها وثقتها بنفسها مما يؤثر سلبا على أدائها الوظيفي.

جدول رقم 10: يبين استطاعة المرأة في اثبات نفسها كإمرأة عاملة في محيط اجتماعي

النسبة	التكرار	البدائل
97%	53	نعم
3%	2	لا
100%	55	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين هذا الجدول توزيع افراد مجتمع الدراسة من خلال استطاعة المرأة اثبات نفسها كإمرأة عاملة في محيطها الاجتماعي، حيث يتضح ان المرأة العاملة استطاعت اثبات نفسها في محيطها الاجتماعي بنسبة 97 %، في حين هناك من نفيت هذه الفكرة وهذا بنسبة 2 %، وبرروا ذلك من خلال ان عدم ثبات ساهم في تأثير السلبي عل أدائهم الوظيفي، وهذا ما أدى الى نقص في الأداء لديهن

ومن هنا نستنتج بان المرأة العاملة استطاعت اثبات نفسها كإمرأة عاملة من خلاله كفاءتها المهنية والتزامها ومسؤولياتها حيث يصبح نجاحها في العمل دليلا على قدرتها على التوفيق بين مختلف ادوارها فمع مرور الوقت يساهم اصرارها على تخفيف اهدافها وتطوير مهاراتها في التغيير النظر التقليدية اتجاهها ويكتبها احترام وتقدير الاخرين كما ان قدرتها على تحقيق التوازن النسبي بين حياتها الأسرية يعزز صورتها الإيجابية ويجعلها نموذجا يتحدى به وبهذا تكون المرأة قد اثبتت نفسها كإمرأة عاملة.

جدول رقم 11: يبين تعرض المرأة العاملة لضغوط النفسية.

النسبة	التكرار	البدائل
25%	13	القلق
23%	12	الإرهاق
52%	25	التوتر
100%	50	المجموع
10	5	لا
100	55	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح هذا الجدول ان المرأة العاملة تتعرض لضغوط نفسية بسبب عملها ام لا. خلال هذا الجدول يتضح لنا المرأة ان المرأة العاملة تعرضت لضغوط نفسية بسبب عملها وهذا بنسبة 90%، في حين هناك من نفيت هذه الفكرة وهذا بنسبة 10% وبهذا فان افراد مجتمع الدراسة تعرضوا لضغوط نفسية بسبب عملهم، فهنا نجد نسبة كبيرة تتعرض لتوتر بنسبة 52%، من اجمالي استجابات المبحوثين، وهذا ربما يرجع الى العبء العمل الناتج عن تحقيق الأهداف والمواعيد النهائية للعمل، او ربما المسؤوليات الاسرية أي عدم التوازن بين العمل والالتزامات العائلية، فالوضع الذي تعيشه المرأة العاملة يؤدي الى مستوى عال من التوتر، والذي يمكن ان يكون له تأثيرات سلبية على أدائها في عملها، وفي حين يؤكد البعض الاخر انها تتعرض لضغوط متعلقة بالقلق والارهاق وهذا بتكرار 25 فرد وهذا ناتج عن التوقعات الاجتماعية من المجتمع والاسرة تجعل المرأة تشعر بالقلق حول أدائها في العمل وهذا ما يسبب لها الإرهاق ونقص الأداء.

جدول رقم 12: يبين تأثير الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي.

تأثير الضغوط	التكرار	النسبة
نعم	54	98%
لا	1	2%
المجموع	55	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال هذا الجدول ان تعرض المرأة العاملة في مكان العمل لضغوط نفسية تؤثر على أدائها الوظيفي، فهنا نلاحظ بان اغلب افراد مجتمع الدراسة بأنهم يؤكدون على تعرضهم لضغوط نفسية تؤثر على أدائهم الوظيفي وذلك بنسبة 98%، في حين ان هناك امرأة واحدة نفيت هذه الفكرة وهذا بتكرار قدره فرد واحد بنسبة قدرت بـ 2%، فاعلم مفردات مجتمع الدراسة تأكد بان الضغوط النفسية الناتجة عن العمل تساهم في نقص الأداء لديهم بشكل كبير وذلك بنسبة 80%، من اجمالي الاستجابات المبحوثين،

ومن هنا نستنتج بان الضغوط النفسية تؤثر بشكل واضح على اداء المرأة العاملة اذ قد تؤدي الى الانخفاض مستوى التركيز والإنتاجية وزيادة الشعور بالإرهاق والتوتر فمن هنا تتعرض المرأة لضغوط مستمرة ناتجة عن تعدد المسؤوليات بين العمل والأسرة او سبب بيئة العمل الغير دائما فان ذلك ينعكس سلبا على قدرتها على اتخاذ القرارات وانجاز المهام بكفاءة كما قد تتسبب هذه الضغوط في تراجع دافعيته للعمل وفقدان الحماس اضافة الى تأثيرها على الصحة الجسدية والنفسية مثل القلق واضطرابات النوم ومع استمرار هذه الحالة دون الدعم او تخفيف قد ينخفض ادائها الوظيفي بشكل ملحوظ

جدول رقم 13: يبين تأثير الضغوط المستمرة الناتجة عن العمل على الصحة العامة (النوم والنظام الغذائي والمرضى) للمرأة العاملة:

تأثير الضغوط	تكرار	النسبة
نعم	53	95%
لا	2	5%
المجموع	55	100%

تأثير	التكرار	النسبة
يؤثر	49	92%
لا يؤثر	4	8%
المجموع	53	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال هذا الجدول بان الضغوط المستمرة الناتجة عن العمل تؤثر على الصحة العامة للمرأة العاملة حيث اتفقت على هذه الفكرة اغلبية افراد العينة وذلك بنسبة 95%، في حين نفيت هذه الفكرة مفردتين وذلك بنسبة 5%، وبهذا فان افراد مجتمع الدراسة تتأثر صحتهم العامة سواء من ناحية النوم او النظام الغذائي او المرض وهذا راجع الى تعرضهم لضغوط المستمرة داخل الوظيفة وبالتالي يؤدي الى نقص التركيز في العمل وزيادة الاخطاء في العمل يؤدي الى تغييرات في الأداء الوظيفي وبالتالي نقص في الإنتاجية وهذا ما أكدته اغلبية افراد مجتمع الدراسة بان هاته الضغوط تؤثر على أدائهم الوظيفي وذلك بنسبة 92%، وبهذا فان تعرض المرأة العاملة لضغوط العمل يؤثر على صحتها العامة وعلى أدائها الوظيفي. ومن هنا نستنتج تؤدي الضغوط العمل المستمرة الى مجموعه من التغييرات الجسدية التي قد تظهر بشكل تدريجي على المرأة حيث يعد التوتر المزمن عاملا مؤثرا على صحة الجسم بشكل عام فقط تعاني المرأة من الصداع المتكرر والالام عضلات خاصه في الرقبة والظهر نتيجة توتر والجلوس لفترات طويلة كما يمكن

ان تظهر اضطرابات النوم مثل ارق الى جانب الشعور الدائم بالإرهاق وفقدان الشهية وزيادتها مع استمرار هذه الضغوط قد ترتفع مستويات الهرمونات التوتر في الجسم مما ينعكس على جهاز المناعة ويزيد من قابلية الإصابة بالأمراض وبالتالي يضعف الاداء في العمل بسبب هاته الامراض

جدول رقم 14: يبين التغيرات جسدية بسبب ضغط العمل

النسبة	التكرار	البدائل
76%	42	نعم
24%	13	لا
100%	55	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال هذا الجدول ان المرأة العاملة تظهر عليها تغيرات جسدية بسبب ضغوط العمل وهذا ما أكدته اغلبية افراد العينة وذلك بنسبة 76%، وفي المقابل فئة الأخرى ترى بانها لم تظهر عليها أي تغيرات جسدية بسبب ضغوط العمل وذلك بنسبة 24%،

ومن هنا نستنتج بان اغلب النساء العاملات يعانون من تغيرات جسمية نتيجة لضغوط العمل فمن بينها امراض العظام، النحافة، اسوداد الوجه، السمرة الزائدة الناتجة عن القلق، فقدان الشهية، لالام الظهر والعضلات من التوتر، ارتفاع ضغط الدم، فكل هاته التغيرات تؤثر على الجسم ككل وعلى الأداء بشكل خاص.

1-2- الضغوط المهنية والأداء الوظيفي

جدول رقم 15: يبين المراقبة صارمة حول الأداء في العمل

النسبة	التكرار	المراقبة
60%	33	دائما
35%	11	أحيانا
5%	3	نادرا
100%	55	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين هذا الجدول توزيع افراد مجتمع الدراسة من حيث مراقبة الأداء في عملهم، حيث يتبين ان اغلب افراد العينة يؤكدون على وجود مراقبة صارمة دائمة حول أدائهم في العمل و ذلك بنسبة 60 % من اجمالي عدد

العينة، في المقابل هناك من يرى ان هذه الرقابة الصارمة تكون في بعض الأحيان فقط وهذا بنسبة 35%، بينما يرى 3 من افراد انه نادرا ما تكون هذه المراقبة صارمة في العمل وهذا بنسبة 5%، وهذا ما يوضح ان هناك تطبيق دائم وصارم في العمل على أداء المرأة العاملة، وهذا راجع الى نقص ثقة الرئيس في قيام المبحوثات بأدائهن في العمل على أكمل وجه يعود لعدم اهتمام العاملات واللامبالاة لسير عملهم وهذا بدوره ما يجعلها تواجه ضغوط مهنية تضعف من أدائها لعملها، وكذلك ربما ينتج عن المراقبة الصارمة الدائمة الى فقدان التركيز وزيادة التوتر وشعور بعدم الامن وهذا بدوره يسبب ضغوط لديهن.

جدول رقم 16: يبين العلاقة مع الزملاء في العمل

العلاقة	التكرار	النسبة
تعاون	18	32%
احترام متبادل	36	66%
متوترة	1	2%
المجموع	55	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين هذا الجدول توزيع افراد مجتمع الدراسة من حيث علاقة مع الزملاء في العمل، حيث يتضح بان اغلب افراد مجتمع الدراسة يؤكدون على وجود احترام متبادل في علاقتهم المهنية مع زملائهم، حيث بلغ عدد الذين اختاروا هذا الخيار بنسبة 66% من اجمالي المبحوثين، في المقابل هناك من يرى ان هذه العلاقة تمتاز بالتعاون وهذا بنسبة 32%، بينما يرى فرد واحد ان العلاقة تمتاز بالتوتر بين الزملاء في العمل وهذا بنسبة 1%،

ومن هنا نستنتج تؤثر العلاقة القائمة على الاحترام المتبادل والتعاون بين المرأة العاملة وزملائها في العمل بشكل ايجابي على ادائه الوظيفي ابتمسوا في توفير بيئة مهنية مستقرة ومريحة تساعد على اداء مهامها بكفاءة اكبر فعندما تسود روح التعاون بين الزملاء يصبح تبادل الخبرات والمعلومات اكثر سهوله مما يعزز سرعه انجاز الاعمال في اوقاتها كما ان الشعور المرأة بالتقدير والاحترام داخل محيط العمل يزيد من دافعيته ورضاها الوظيفي ويقلل من الضغوط والتوتر الناتجين عن النزاعات او سوء التواصل ونتيجة لذلك يرتفع المستوى الإنتاجية ويتحسن اداء الفرد والجماعي مما يؤكد اهمية العلاقات المهنية الإيجابية في الدعم نجاح المرأة العاملة وتطورها داخل المؤسسة

جدول رقم 17: يبين تتلقي الدعم من طرف الزملاء في حالة كثرة الأعباء في العمل

تلقى الدعم	التكرار	النسبة
نعم	43	78%
لا	12	22%
المجموع	55	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين هذا الجدول توزيع افراد ا مجتمع الدراسة من حيث هل تتلقى دعم من طرف الزملاء في حالة كثرة الأعباء في العمل؟ حيث يتضح من خلال هذا الجدول ان الغالبية العظمى من العينة أي ما يعادل 78 % يؤكدون بانهم يتلقين دعم من طرف الزملاء اثناء كثرة أعباء العمل، في حين ابدى رايًا مخالفًا بعدم تلقي هذا الدعم وهذا بنسبة 22%، ويظهر ان المرأة تتلقى دعم من قبل زملاء العمل في حالة كثرة الأعباء عليها، وهذا ما يوضح العلاقة الجيدة المتبادلة بينهم وكذلك قد يرجع الى ضرورة العمل والمسؤولية الملقاة على عاتقهن وكذلك أهمية عملهن لسير الجامعة ، وكذلك من اجل وتخفيف الضغوط عليهن بسبب تعدد الأدوار للمرأة العاملة أي عدم توازن بين مسؤولية المنزل ومسؤولية العمل في هاته الحالة تتلقى الدعم من طرف الزملاء وهذا ما يساهم من رفع الأداء الوظيفي لديها.

جدول رقم 18 يبين الشعور بالراحة في مكان العمل

شعور بالراحة في مكان العمل	التكرار	النسبة
نعم	26	47%
لا	29	53%
المجموع	55	100%

التأثير	التكرار	النسبة
يؤثر	28	92%
لا يؤثر	1	2%
المجموع	29	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال هذا الجدول ان غالبية افراد مجتمع الدراسة لا يشعرون بالراحة في مكان العمل وذلك بنسبة 53%، في حين يرى البعض الاخر انهم يشعرون بالراحة في مكان العمل وذلك بنسبة 47%، وهذا ما ياكّد على وجود مبدأ الراحة خلال تواجدهم في العمل .وفيما يخص فكرة عدم وجود الراحة والاستقرار في العمل

فهذا يؤثر على لداء المرأة العاملة فهاته الفكرة اكدتها اغلب افراد مجتمع الدراسة وذلك بنسبة 98 % من اجمالي افراد العينة، ومن هنا نستنتج ان عدم وجود الراحة في مكان العمل يرجع الى الشعور بعدم الانتماء فالمرأة تشعر بانها غير مرحب بها يؤثر ذلك سلبا على أدائها، وكذلك يرجع الى غياب الدعم الاجتماعي والفروق الثقافية في بعض الحالات تجعل المرأة تواجه ضغوطات تتعلق بالتمييز وعدم المساواة في مكان العمل، وكذلك يرجع الى بعد المسافة بين مكان العمل والمنزل يجعلها غير مرتاحة في عملها ، وكذلك ربما مكان عملها به فوضى كبيرة تجعلها غير مرتاحة وهذا ما يساهم بشكل كبير في تراجع مستوى أدائها

جدول رقم 19 : يبين طريقة العمل المناسبة للالتزام بالمهام.

طريقة العمل المناسبة	التكرار	النسبة
نعم	21	38%
لا	34	62%
المجموع	55	100%

طريقة العمل	التكرار	النسبة
ساعات عمل طويلة	6	12%
دوام كامل	26	82%
العمل بنظام المناوبات	3	6%
المجموع	34	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين هذا الجدول طريقة عمل المرأة، فمن خلاله يتضح لنا بان غالبية افراد مجتمع الدراسة بان طريقة التي يتم العمل بها غير مناسبة للالتزام بمختلف المهام الموكلة لهم، وذلك بنسبة 62،% في حين ابدى البعض الاخر رايًا مخالفًا بان طريقة العمل التي يعملون بها مناسبة للالتزام بمهامهم وذلك بنسبة 38% ويظهر ان المرأة العاملة ترى بان طريقة عملها لا تتناسب مع شروط قيامها بالمهام ففي حالة الإجابة ب لا فقد تبين لنا بان اغلب افراد العينة يعملون بنظام دوام كامل وذلك بنسبة 82،%، تليها طريقة العمل بنظام ساعات عمل طويلة وذلك بنسبة 12،%، ثم العمل بنظام المناوبات وذلك بنسبة 6،%

ومن هنا نستنتج بان طريقة العمل المسندة للمرأة لا تتناسبهم للالتزام بمهامهم وذلك كونهم يعملون لساعات طويلة يادي بهم ذلك الى التعب والإحباط وبالتالي يشعرون بفقدان التركيز في العمل وهذا راجع الى كون طبيعة الاعمال في الجامعة وخاصة فترة الامتحانات والمداومات حين يكون هناك ضغط كبير عليهن، وهذا ما يسبب لهم ضغوط مهنية ونفسية وبالتالي يؤثر على أدائهم الوظيفي فنلاحظ تراجع الأداء لديهن.

جدول رقم 20: يبين توقيت العمل ومدى مناسبته في أداء المهام.

			النسبة	التكرار	توقيت العمل
			%45	24	نعم
النسبة	التكرار	عدم مناسبة توقيت العمل	%55	31	لا
%62	18	ضيق الوقت			
25%	10	عدم توازن بين اشغال المنزل والعمل			
%13	3	وقت اراحة غير كاف			
%100	31	المجموع			
			%100	55	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال هذا الجدول ان افراد مجتمع الدراسة يرون بان جدول توقيت العمل لا يتناسب مع اداء المهام لدى المرأة العاملة وذلك بنسبه 55% وفي المقابل يرى البعض الاخر بان جدول توقيت عملهم يتناسب اداء عملهم وذلك بنسبه 45% بينما اغلبيه افراد مجتمع الدراسة يؤكدون على ان سبب عدم مناسبة توقيت العمل يعود الى ضيق الوقت حيث بلغت نسبه هؤلاء الافراد حوالي 62% وفي المقابل يرى البعض الاخر ان السبب يعود الى عدم التوازن بين اشغال المنزل والامل وهذا بنسبه 25% والبعض الاخر يرى بان توقيت الراحة غير كافي وهذا بنسبه 13% ومن هنا نستنتج بان ساعات العمل لا تناسب مع التزامات المرأة سواء كانت عائليه او شخصيه فهي تجد صعوبة في سحب التوقيت العمل المناسب لها يؤدي الى ظهور اضافيه بما يؤثر على اداؤها وانتاجيتها

جدول رقم 21: يبين نظرة المرأة العاملة لطرق وقوانين العمل

طرق وقوانين العمل	التكرار	النسبة
واضحة	28	51%
نوعا ما	27	49%
المجموع	55	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين هذا الجدول توزيع افراد مجتمع الدراسة من حيث نظرتهم لطرق وقوانين العمل في مكان عملهم ، فمن خلال هذا الجدول يتضح لنا ان تصورات افراد ا مجتمع الدراسة حول وضوح قوانين وطرق العمل في

مكان العمل تتنوع بشكل شبه متوازن، هناك من صرح بان هذه القوانين والطرق واضحة وذلك بنسبة 51%، وفي المقابل هناك من يرون انها واضحة نوعا ما وذلك بنسبة 49%، وهذه النتائج تعكس الميل عام نحو ادراك إيجابي لدرجة وضوح قوانين والتنظيمات المهنية، وكذلك المهام المطلوبة من العاملات في عملهم اغلبها تتوافق مع امكانياتهم وتخصصهم وهذا ما يدل على انه لا يوجد غموض فان المهام تكون واضحة ومحددة بالنسبة للعاملات وهذا ما يجعل أدائهم الوظيفي ممتازا يساعدها على فهم مهامها وحدود مسؤولياتها بدقة، ويقلل من الغموض والتردد اثناء تنفيذ العمل ، فعندما تكون القوانين والإجراءات واضحة ومطبقة بعدالة، تشعر بالأمان والاستقرار داخل بيئة العمل، مما يعزز ثقتها بنفسها ويزيد من دافعيته للإنجاز، وبذلك ينعكس وضوح القوانين بشكل إيجابي على مستوى الإنتاجية وجودة الأداء.

جدول رقم 22: يبين تناسب طريقة العمل مع مؤهلات المهنية والعلمية للمرأة العاملة

طبيعة العمل	التكرار	النسبة
نعم	48	88%
لا	7	12%
المجموع	55	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال هذا الجدول ان افراد مجتمع الدراسة يرون بان طبيعة العمل تتناسب مع مؤهلاته من المهنية وذلك بنسبه 88% وفي المقابل هناك من ينفي هذه الفكرة وذلك بنسبه 12% وكان اغلب افراد مجتمع الدراسة يؤكدون على ان طبيعة عملهم ومؤهلاتهم العلمية تؤثر على ادائهم الوظيفي ذلك بنسبه 88% والبعض الاخر يرى بان طبيعة العمل لا تؤثر على ادائهم الوظيفي وذلك بنسبة 12%،

ومن هنا نستنتج بان عندما تتناسب طبيعة العمل مع المؤهلات العلمية والمهنية ينعكس ذلك بشكل مباشر وايجابي على أدائها الوظيفي، اذ تشعر بالكفاءة والقدرة على توظيف معارفها ومهاراتها في أداء مهامها بفعالية، فهذا التوافق يعزز ثقتها بنفسها ويزيد من دافعيته نحو الابداع والابتكار كما يسهم في تحقيق رضا الوظيفي اعلى، بالإضافة الى ذلك يساعدها انسجام العمل مع تخصصها على انجاز المهام بدقة وجودة اكبر ويقلل من

الشعور بالإجهاد او عدم الارتياح ، ونتيجة لذلك يتحسن مستوى أدائها وانتاجيتها ، وتصبح اكثر درة على المساهمة في تحقيق اهداف المؤسسة الجامعية وتطويرها .

جدول رقم 23: يبين الاستفادة من التكوين في إطار العمل.

الاستفادة من التكوين	التكرار	النسبة
نعم	48	88%
لا	7	2%
المجموع	55	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال هذا الجدول لان الغالبية من افراد ا مجتمع الدراسة استفادوا من تكوين في اطار العمل الذي يزاولونه وذلك بنسبه 88% من اجمالي وفي المقابل يرى البعض الاخر بانهم لم يستفيدوا من تكوين في اعمالهم وهذا بنسبه ضعيفة حيث تبلغ حوالي 12% من اجمالي مجتمع الدراسة اما من حيث كيفيه استفادتهم من هذا التكوين فكانت اجابات افراد موزعه كما يلي فالبعض منهم يرى بان هذا التكوين افادهم في فهم متطلبات الوظيفة وذلك بنسبه 45% والبعض الاخر يرى بانه افادهم من خلال اقتصاد الجهد والوقت وذلك بنسبه 30% والبعض الاخر يرى بانه افادهم في ممارسه عملهم بسهولة وذلك بنسبه 15% والبعض الاخر يرى بانه في التقليل من الاخطاء المهنية وذلك بنسبه 10%

ومن هنا نستنتج بان التكوين يحقق فعالية أكبر على المستوى المعرفي والتنظيم مقارنة بالجوانب التطبيقية المرتبطة بتبسيط العمل وبالتقليل مشكله مهنيه وكذلك يساهم في تطوير المهارات الفنية والإدارية مما يزيد من كفاءه المرأة وكذلك يعزز الثقة مما يمكنها من مواجهه التحديات في بيئة العمل وكذلك يفتح ابواب فرص عمل جديده حيث تكتسب النساء المؤهلات تؤهلن تشغلن وظائف مختلفة لذا فهو يمنح الاستقلالية المالية مما يعزز من وضعهن الاجتماعي والاقتصادي وبالتالي تخفيف من الضغوط المادية التي وجه المرأة العاملة

جدول رقم 24: يبين متطلبات الوظيفة التي تشغلها المرأة العاملة

متطلبات الوظيفة	التكرار	النسبة
سهلة	9	17%
عادية	44	80%
صعبة	2	3%
المجموع	55	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يبين هذا الجدول توزيع إجابات افراد مجتمع الدراسة حول طبيعة متطلبات الوظيفة التي تشغلها، حيث يتضح ان الغالبية العظمى من المبحوثات تعتبر ان متطلبات الوظيفة عادية بنسبة 80% من اجمالي ا مجتمع الدراسة المقدرة ب 55 فرد، في حين ترى نسبة اقل ان متطلبات الوظيفة سهلة وذلك بنسبة 17%، اما الفئة التي تعتبر ان متطلبات الوظيفة صعبة فقد كانت محدودة جدا اذ لم تتجاوز فردين وذلك بنسبة 3%، ومن خلال هذا يمكن الاستنتاج ان متطلبات الوظيفة من وجهة نظر الأغلبية من افراد مجتمع الدراسة تقع ضمن المستوى المتوسط والمقبول وهو ما يعكس نوعا ما التكيف المهني والقدرة أداء المهام دون الشعور بعبء مفرط وهذا راجع الى ان اغلب المبحوثات إطارات ذوي مستوى تعليمي جامعي وبالتالي لديهن القدرة على التلاؤم مع متطلبات الوظيفة خاصة وانها ذات طابع تعليمي واداري بالإضافة الى ان اغليبتهن شابات في مقتبل العمر وهذا ما يؤثر عليه بالإيجاب على أدائهم الوظيفي .

1-3- الضغوط المادية والأداء الوظيفي

جدول رقم 25: يبين العدالة في توزيع الاجر الشهري بما يتناسب مع الجهد المبذول.

العدالة في توزيع الاجور	التكرار	النسبة
نعم	15	27%
لا	40	73%
المجموع	55	100%

التأثير	التكرار	النسبة
يؤثر	34	83%
لا يؤثر	6	17%
المجموع	40	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال هذا الجدول الذي يبين اجابات الافراد حول مدى وجود عدالة في توزيع الاجر الشهري فيما يتناسب مع الجهد المبذول فهنا نجد ان نسبة الافراد الذين اجابوا بـ لا بلغت حوالي 73% وفي مقابل بلغت نسبة الافراد الذين يرون بان وجود اداله في توزيع الاجر الشهري من الجهد المبذول حوالي 27% وهي نسبة ضعيفة نسبيا مما يدل على ان اقلية فقط يرون بان هناك توزيع الاجور مع الجهد ومن هنا نستنتج بان اغلبية افراد تعينه يشعرون بغياب العدالة في توزيع الاجور وهذا الادراك وجود نوع من عدم الرضا الوظيفي المرتبط بنظام التعويضات حيث يرى معظم الافراد ان جهد الذي يبذلون لا يقابله اجر عادل اما فيما يخص انعدام العدالة افي توزيع الاجور يؤثر على هذا ما اكدته اغلبية افراد ولذلك بنسبه 83% وهناك نسبة قليلة ترى بان انعدام العدالة في اجر لا يؤثر على ادائه من وظيفه وذلك بالنسبة 17% ومنه نستنتج بان في توزيع الاجر مع الجهد المبذول من طرف المرأة من ابرز العوامل التي تؤثر سلبا على أدائها داخل المؤسسة، اذ يخلق هذا الوضع شعورا بعدم الانصاف والتقدير، مما يؤدي الى تراجع مستوى الأداء الوظيفي وانخفاض الدافعية نحو العمل.

جدول رقم 26: يبين الدخل الشهري إذا كان يكفي لتلبية الحاجيات الأساسية للمرأة.

			النسبة	التكرار	الدخل الشهري
			%14	8	كاف
النسبة	التكرار	سبب عدم كفاية الاجر	%86	47	غير كاف
45%	21	ارتفاع تكاليف المعيشة			
%34	16	زيادة متطلبات العائلة			
%21	10	الادخار			
100%	47	المجموع			
			%100	55	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح هذا الجدول اجابات افراد مجتمع الدراسة حول مدى كفايات الدخل الشهري لتلبية الحاجيات الأساسية للمرأة حيث صرحت قليلة بان الدخل الكافي لتلبية حاجتها وذلك بنسبه 14% وهذا راجع ربما يكون انها عزباء اي دخله شهرين تنفقه على نفسه فقط او ربما يرجع هذا اذا تلقيها مصدر اخر تعتمد عليه كدخل الزوجة وفي المقابل هناك فئة كثيرة تؤكد بان الدخل الشهري غير كاف لتلبية حاجتها الأساسية وذلك بالنسبة 86% فهم اعطوا اسباب لادم كفيهه الداخل الجهر في تربيته حاجات اساسيه تأكدت اغلبهم بان ارتفاع تكاليف

المعيشة هو سبب الرئيسي في هذا المشكل وهذا بنسبه 45% اما البعض الاخر يرى بان زياده متطلبات عائله هو السبب عدم كفاية الدخل وهذا بالنسبة 34% اما بعض الاخر فقط اكدت بان الادخار هو سبب عدد كبير لذلك بنسبه 21%

ومن هنا نستنتج انعدم كفاية الاجر الشهري لتلبية الحاجيات الأساسية من ابرز العوامل التي تؤثر سلبا على اداء المرأة العاملة اذ يضعها تحت ضغط مادي ونفسي مستمر في الشعور بعدم الاستقرار المالي قد يدفعه الانشغال بالتأمين احتياجاتها خارج نطاق العمل او البحث عن مصادر داخل اضافيه مما يشتت تركيزها ويقلل من طاقتها وانتاجيتها كما ان الاحساس بعدم التقدير المادي لجهودها قد يضعف في ايتها ويؤثر على مستوى الرضا الوظيفي ومع الاستمرار هذه الظروف قد تتراجع ادائها وتقل جوده انجازها للمهام مما يبرز اهمية التوفير اجر كاف ليتناسب مع الجهد مبذول

جدول رقم 27: يبين معاناة المرأة من ضغوط مادية نتيجة لمستوى المعيشة.

ضغوط مادية			التكرار	النسبة
النسبة	التكرار	مصادر الدعم	50	90%
55%	25	المساعدة الاسرية		
25%	15	القروض		
20%	10	وظيفة أخرى		
100%	50	المجموع		
لا			5	10%
المجموع			55	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح هذا الجدول اجابات الافراد حول مدى وجود ضغوط مادية نتيجة للمستوى المعيشة لأغلب افراد العائلة يعانون من ضغوط مادية وذلك بنسبه 90% في المقابل هناك فئة قليلة لا تعاني من ضغوط مادية نتيجة للمستوى المعيشة وذلك بنسبه 10% وهذا يرجع الى ان اغلبهم انسان او من طبقه غنيه كما يتبين من خلال توزيع اجابات افراد مجتمع الدراسة حول الموارد او المصادر الدعم التي يعتمدون عليها للتعامل مع الضغوط المادية الناتجة عن ظروف المعيشة ان مصدر الاول هو المساعدة الأسرية وذلك بالنسبة 55% فهذا بحكم ان اغلب افراد اي لم تزوجني ذلك هو القروض وذلك 25% والبعث من اكمال احتياجاته الشهرية نظرا لادم كفيه شهري وبعض الاخرين يلجا الى ممارسه وظيفه اخرى ذلك بنسبه 20%

ومن هنا نستنتج تعاني المرأة العاملة من ضغوط مادية متزايدة نتيجة الاختفاء مستوى المعيشة والتكاليف الحياه وهو ما ينعكس بشكل مباشر على ادائها الوظيفي فالتفكير المستمر في كيفية تغطيه النفقات الأساسية مثل السكن والغذاء والتعليم يسبب لها توتر النقل يؤثران على تركيزها وقدرتها على انجاز المهام بكفاء كما قد تضطر الى عمل لساعات اضافيه او البحث عن عمل اخر او القروض او المساعدات الأسرية مما يزيد من ارهاقها الجسدي والنفسي وهذا الضغط المستمر يضعف دافعيته ويقلل من رضاها الوظيفي وقد يؤدي الى التراجع مستوى الإنتاجية وجوده الاداء مما يبرز اهميه تحسين ظروف المعيشية وتوفير دعم المادي والمعنوي يساعده على تحقيق التوازن والاستقرار في حياتها المهنية

جدول رقم 28: يبين الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة للمكافاة عن المجهودات المبذولة من طرف المرأة العاملة.

الحوافز	التكرار	النسبة
نعم	36	%66
لا	19	%34
المجموع	55	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح هذا جدول الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة لمكافأة المرأة على المجهودات المبذولة فاعلم افراد مجتمع الدراسة يرون بان المؤسسة تقدم لهم حوافز مكافأة على مجهوداتهم ذلك بنسبه 65% من اجمالي مجتمع الدراسة وفي المقابل هناك من يكفي هذه الفكرة وهذا بنسبه 34% ومن هنا نلاحظ بان اغلبيه المبحوثين يرون بان المؤسسة تقدم حوافز مكافئات على المجهودات التي يتم بنها ومن وهم يعتبرون بان هذه الحوافز الدافعة لتحسين الاداء وذلك بنسبه 100% من اجمالي عدد افراد العينة ،ومن هنا نستنتج بان الحوافز التي تقدمها المؤسسة لمكافأة عن مجهودات المبذولة ما قبل المرأة العاملة تعد عاملا مهما في تحسين ادائها الوظيفي استسهموا في تعزيز شعورها بالتقدير والاعتراف بجهداتها كالحوافز المادية المعنوية مثل مكافئات والترقيات والتشجيعية تعمل على رفع مستوى الداخلي لديها وتحفيزها على بدل المزيد من الجهد والالتقان في الامل كما ان الاحساس بالإنصاف والتقدير داخل بيئة العمل يزيد من رضاها الوظيفي يقلل من شعورها بالضغط او

الاحباط ونتيجة لذلك تتحسن انتاجيتها وجوده ادائها وتصبح اكثر التزاما وحراسا على تحقيق الاهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية

جدول رقم 29: يبين الاستفادة من الترقية.

			النسبة	التكرار	الاستفادة من الترقية
النسبة	التكرار	الترقية على اساس	75%	42	نعم
30%	10	الاقدمية			
60%	28	الشهادة			
10%	4	الكفاءة المهنية			
100%	42	المجموع			
النسبة	التكرار	تأثير انعدام الترقية	25%	13	لا
100%	13	يؤثر			
00%	00	لا يؤثر			
100%	13	المجموع			
			100%	55	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال هذا الجدول الاجابات وافراد حول الاستفادة من الترقية داخل المؤسسة وتأثيرها على الاداء حيث بلغ عدد الافراد الذين اجابوا بنعم 42 فرد وذلك بالنسبة 75% من اجمالي عدد ا مجتمع الدراسة مما يدل على ان اغلب افراد مجتمع الدراسة استفادوا من ساقبه اثناء فتره عملهم في الجامعة وحيث يرون بان تم ترقيتهم على اساس الشهادة لذلك بنسبه 60% وهناك من تمت ترقيته على اساس الأقدمية وذلك بالنسبة 30% وهناك من تمت ترقيته على اساس الكفاءة المهنية وذلك بنسبه 10% ومن هنا نستنتج تعد استفادة المرأة العاملة من الترقية في العمل من العوامل المهمة التي تؤثر ايجابا على ادائه الوظيفي اذ تعكس الترقية مدى التقدير المؤسسات لكفاءتها وجهودها المبذولة فالحصول على منصب اعلى يمنحها شعورا بالثقة والمسؤولية ويحفزها على تطوير مهاراتها وتقديم اداء افضل واكثر احترافيه كما ان الترقية تساهم في رفع مستوى الدافعية لديها وتعزز انتمائها لمؤسسه مما يدفعها الى العمل بجديه اكبر لتحقيق اهداف المسندة اليها

جدول رقم 30: يبين برامج دعم الموظفين لمقدمة من طرف المؤسسة.

برامج الدعم	التكرار	النسبة	نوع البرامج	التكرار	النسبة
نعم	15	15%	تكوين والتدريب	10	85%
			الاعلام والتوجيه	2	5%
			نشاطات توعوية	3	10%
			المجموع	15	100%
لا	40	85%	الاداء	التكرار	النسبة
			تراجع الاداء	25	75%
			ثبات الاداء	15	25%
			المجموع	40	100%
المجموع	55	100%			

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح هذا الجدول اجابات الافراد حول توفير برامج دعم للموظفات داخل المؤسسة حيث بلغت نسبة الافراد الذين يرون بان المؤسسة تقدم لهم برامج داعمة للموظفات حوالي 15% وفي المقابل هناك من يرى بان الافراد مجتمع الدراسة ان المؤسسة لا تقدم لهم برامج تدعم الموظفين وذلك بنسبه 85% وهذا ما يشير الى اغلبه افراد مجتمع الدراسة لم يستفيدوا من برامج دعم داخل المؤسسة وكذلك يبين هذا الجدول نوع البرامج المقدمة داخل المؤسسة هنا نجد ان برامج تكوين والتدريب هو اهم ما يقدم في المؤسسة وذلك بنسبه 85% ثم بعد ذلك برنامج الاعلامي والتوجيه بنسبه 10% ثم بعد ذلك نشاطات توعويه بالنسبة قليله جدا 5%) فهنا نجد بان البرامج المقدمة من طرف المؤسسة تعتبر عنصر اساسيا في تحسين اداء المرأة وتعزز دورها المهني حيث تساهم في تطوير مهاراتها وكفاءاتها من خلال التكوين المستمر وورش العمل المتخصصة فهي تسم في خلق بيئة عمل شاميه ودائمه مما يعزز من اداء المرأة ويساهم في التخفيف من ضغوط لديه وكذلك يبين هذا الجدول بان ان انعدام البرامج في المؤسسة ليؤدي الى ثبات مستوى الاداء وهذا ما اكده بعض الافراد وذلك بنسبه 25% وفي بعض الحالات يؤدي الى تراجع في الاداء وذلك بنسبه 75% فهنا يمكننا ان نستنتج بان غياب البرامج الداعمة للموظفات من العوامل المؤثرة سلبا على ادائهن داخل المؤسسة اذ يؤدي الى محدودية فرص تطوير المهارات والكفاءات ويضعف من مستوى التحفيز والثقة بالنفس كما ينعكس هذا الغياب على

القدرة على التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة فان نقص الدعم المؤسسي يساهم في زياده ضغوط المهنية وصعوبة تحقيق التوازن بين الحياه العملية والشخصية مما يؤدي الى تراجع انخفاض في الاداء الوظيفي.

جدول رقم 31: يبين اقتراحات المرأة العاملة لتحسين ظروف العمل من اجل تخفيف الضغوط عليها.

النسبة	التكرار	الاقتراحات
10%	9	توفير خدمات دعم داخل المؤسسة
4%	6	العدالة في الأجور والترقيات
7%	8	بيئة عمل امنة ومحترمة
35%	11	تخفيف ضغط العمل وتوزيع المهام بشكل عادل
4%	6	برنامج دعم نفسي ومهني
40%	15	اجازات مرنة ومدفوعة
100%	55	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال هذا الجدول المتعلق باقتراحات المرأة العاملة لتحسين ظروف العمل من اجل تقليل الضغط عليها فكانت اقتراحات المبحوثات موزعه كما يلي اجازات مدفوعة الاجر بنسبه 40% ثم تخفيف الضغط العمل وتوزيع المهام بشكل 35% ثم يليها اقتراح توفير خدمات دعم داخل المؤسسة بنسبه 10% ثم البعض الاخر يقترح بان تكون العدالة الاجور والث وهذا بنسبه 7% بعد ذلك توفير برامج دعم نفسي ومهني وبيئة العمل امنة ومحترمه بنسبه 4% وبناء على هذا يمكن الاستنتاج بان هناك مجموعه من الاجراءات لتحسين ظروف عمل المرأة العاملة وتخفيف الضغوط عليها ومن بينها توفير بيئة عمل مرنة تسمح بتنظيم اوقات العمل بما يتناسب مع مسؤوليتها الأسرية مثل نظام التوقيت المارين او العمل الجزئي عند الحاجة كما يستحسن تعزيز البرامج الدائمة داخل المؤسسة كالتكوين المستمر والارشاد المهني وخدمات الدعم النفسي والاجتماعي اضافاه الى ذلك ينبغي تحسين مناخ الامل من خلال ترسيخ ثقافه الاحترام والمساواة بين جميع الموظفين وتخفيف الضغوط الناتجة عن التمييز او غياب العدالة ومن المهم ايضا التوفير حوافز عادله وترقيات مبنية على الكفاءة بما يعزز دافعيتها ويزيد من رضاها الوظيفي هذه الاجراءات مجتمعه تساهم في خلق بيئة عمل صحيه ومتوازنة تساعد المرأة على الاداء بكفاء دون ارهاق او ضغط مفرط

1-4- عرض النتائج العامة

- عرض نتائج المحور الأول: البيانات الشخصية للمبحوثين

- 42- من افراد مجتمع الدراسة يتراوح سنه او ما بين [30-40] سنه
- 62% من افراد مجتمع الدراسة حالتهم الاجتماعية متزوجات
- 95% من افراد مجتمع الدراسة المستوى التعليمي جامعي
- 70% من افراد مجتمع الدراسة طبيعة عملهم استاذ

- عرض نتائج المحور الثاني: تؤثر الضغوط النفسية الاجتماعية على اداء الوظيفي للمرأة العاملة

- 60- من افراد مجتمع الدراسة يتعرضون لضغوط من طرف عائلاتهم بسبب قرار مزاولتهم لعملهم
- 55% من افراد مجتمع الدراسة ينظر إليهم المحيط الاجتماعي نظره سلبيه
- 64% من افراد مجتمع الدراسة تعرضوا لإشاعات كلام من طرف محيطها من اجتماعي
- 97% من افراد مجتمع الدراسة استطاعوا اثبات نفسهم كاملات في محيط الاجتماعي
- 90% من افراد مجتمع الدراسة تعرض الى ضغوط نفسيه
- 98% من افراد مجتمع الدراسة اثرت الضغوط النفسية على ادائهم الوظيفي 95
- 95- من افراد مجتمع الدراسة تعرضوا لضغوط مستمرة ناتجه عن العمل اثرت على صحتهم العامة والنظام الغذائي والمرض

- 75% من افراد مجتمع الدراسة تعرض ظهرت عليهم تغيرات جسديه بسبب ضغط العمل

- عرض نتائج المحور الثالث: تؤثر الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

- 60% من افراد مجتمع الدراسة يتلاقين مراقبه صارمه دائمة من طرف المدير
- 66% من افراد مجتمع الدراسة يرون بان علاقتهم بزملاء في الاعمال تمتاز بالاحترام المتبادل بينهم
- 78% من افراد مجتمع الدراسة يؤكدون بأنهم يتلقون دعم من طرف الزملاء في حاله كثرة الاعمال
- 53% من افراد ا مجتمع الدراسة لا يشعرون بالراحة في مكان عملهم
- 62% من افراد مجتمع الدراسة لا تناسبهم طريقه العمل الالتزام بالمهام
- 55% من افراد ا مجتمع الدراسة لا يناسبهم جدول التوقيت العمل لأداء عملهم
- 88% من افراد مجتمع الدراسة يرون بان طريقه العمل تناسب مع مؤهلاتهم العلمية والمهنية
- 88% من افراد مجتمع الدراسة استفادوا من تكوين في إطار العمل الذي يمارسونه
- 80% من افراد مجتمع الدراسة يرون بان متطلبات الوظيفة التي يشغلونها عادي

-عرض نتائج المحور الرابع: تؤثر الضغوط المادية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

- 73% من افراد مجتمع الدراسة يرون بان العدالة المنعومة في توزيع الاجر الشهري بما يتناسب مع جهد المبذول
- 86% من افراد مجتمع الدراسة يرون بان الاجر الشهري غير كاف لتلبية الحاجيات الأساسية لدى المرأة العاملة
- 90% من افراد مجتمع الدراسة يرون بان المرأة تعاني من ضغوط مادية نتيجة للمستوى المعيشة
- 66% من افراد مجتمع الدراسة يرون بان المؤسسة تقدم حوافز مكيفات على مجهودات مبذولة
- 75% من افراد مجتمع الدراسة يؤكدون بأنهم استفادوا من التقى في عمله
- 85% من افراد مجتمع الدراسة تقدم برامج دعم موظفات

3-مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

3-1-مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى

النتائج المتحصل عليها حيث نجد 53% من افراد مجتمع الدراسة يعيشون في اسر ممتدة فذلك يزيد من حدة الضغوط التي تواجهها وبالتالي تؤثر على ادائها الوظيفي فوجود عدد كبير من افراد الأسرة تحت سقف واحد يفرض عليها مسؤوليات منزليه اضافيه مثل رعاية كبار السن او الاطفال او المساهمة في شؤون البيت بشكل اكبر يضاعف من حجم الاعباء اليومية هذا التداخل بين واجبات العمل ومتطلبات الأسرة يزيد من مضاعفه الضعف ضغوط عليها وبالتالي يتأثر تركيزها ونتاجها داخل العمل كما ان 80% من افراد مجتمع الدراسة يتعرضون لضغوط من طرف عائلتهم بسبب قرارهم لمزاولة عملهم وهذا نجده خاصه في المجتمعات التي لا تزال تحتفظ ببعض التصورات التقليدية حول ادوار المرأة فقط ترى بعض الاسر ان العمل المرأة خارج المنزل قد يؤثر على مسؤولياتها الأسرية او يقلل من وقته المخصص للعائلة مما يؤدي الى توجيه اللوم او الانتقادات لها هذا الضغط الاسري قد يسبب لها شعورا بالذنب او التوتر وهذا ما ينعكس على استقرارها وتركيزها على العمل وبالتالي تراجع في الاداء الوظيفي وفي هذا الصدد نجد 55% من افراد مجتمع الدراسة يقرون بان محيطهم الاجتماعي ينظر اليهم نظره سلبية وهذا بطبيعة الحال ناتج عن الافكار التقليدية تعتبر ان دورها الاساسي يقتصر على الاعمال المنزلية ورعاية الأسرة فقط وكذلك نجد 64% من افراد مجتمع الدراسة تعرضوا لإشاعات من طرف محيطهم الاجتماعي فهي تعتبر من بين ظواهر التي قد تؤثر على الاستقرار النفسي والمهني حيث تنتشر احيانا احاديث غير صحيحة او مبالغ فيها حول سلوكها او ادائها او حتى نواياها في والعمل وغالبا ما تكون هذه الاشاعات ناتجة عن نظره التقليدية او سوء الفهم بدورها المهني مما يضعها في

موقف صعب ويعرضها للضغط والقلق، وهذا النوع من التشويه الاجتماعي قد يؤثر على سمعتها داخل بيئة العمل وخارجها، ويقلل من تركيزها ودافعيتها للعمل، وفي المقابل نجد 67% من افراد مجتمع الدراسة استطاعوا اثبات أنفسهم كنساء عاملات في محيطهم الاجتماعي وذلك من خلال كفاءتها المهنية ومسؤولياتها وقدرتها على التوفيق بين مختلف ادوارها، وكذلك نجد 90% من افراد مجتمع الدراسة تعرضوا الى ضغوط نفسيه بسبب عملها وهذا راجع الى تعدد مسؤولياتها حيث تجد نفسها في محاوله دائما للتوفيق بين متطلبات العمل والواجبات الاجتماعية هذا التوازن الصعب قد يولد لديها شعورا بالتوتر والقلق والارهاق المستمر خاصة في حال وجود ضغط مهني كبير او غياب الدعم الكافي داخل بيئة العمل يزيد من حده الضغوط ويؤثر على استقرارها النفسي، وهذا ما اكدته اغلب افراد مجتمع الدراسة بان الضغوط النفسية اثرت على ادائهم الوظيفي سلبيا، وكذلك انا جيت 95% من افراد مجتمع الدراسة تعرض لضغوط مستمرة ناتجة عن العمل اثرت على صحتهم العامة النوم والنظام الغذائي والمرض فالتوتر المزمن والارهاق المتواصل يؤديان الى اضطرابات جسديه مثل الصداع والام الظهر، اضافته الى ضعف الجهاز المناعي وزياده قابليه الإصابة بالأمراض، حيث نجد 76% من افراد مجتمع الدراسة ظهرت عليهم تغيرات جسديه بسبب ضغط العمل وهذا نتيجة التوتر والارهاق المستمر ومن هنا نجد النتائج المتحصل عليها تؤكد الفرضية الفرعية الاولى والتي مفادها تواجه المرأة ضغوط نفسيه تؤثر على ادائها الوظيفي تحققت كليا

3-2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

في ضوء النتائج المتحصل حيث نجد 60% من افراد مجتمع الدراسة يتلقين مراقبه صارمه دائمه من طرف المسؤول فهذه المراقبة تخلق لديها الشعور بالضغط والتوتر المستمر اثناء اداء مهامها وهنا تشعر بعدم الثقة في قدرتها مما يضعف من دافعيتها للعمل وفي المقابل هناك 66% من افراد مجتمع الدراسة يرون بان علاقتهم بالزملاء في العمل تمتاز بالاحترام المتبادل بينهم وهذا ما يساهم في خلقه بيئة عمل ايجابية مريحان فعندما يسود الاحترام بين افراد الفريق يسهل التواصل والتبادل والافكار والخبرات مما يعزز روح العمل الجماعي ويزيد من فعالية الاداء وكذلك 78% من افراد مجتمع الدراسة يؤكدون بانهم يتلقون دعم من طرف الزملاء في حاله كثره الاعباء العمل لديهم فالدعم يعتبر من العوامل الأساسية التي تساعد على تخفيف الضغط وتحسين الاداء الوظيفي فعندما يتعاون الزملاء وينقسمون المهام تشعر الموظفة بالراحة والاطمئنان مما يقلل من التوتر والارهاق كما ان هذا الدعم يعزز روح الفريق ويقوي العلاقات المهنية ويساهم في انجاز العمل بكفاءة وفي الوقت المحدد وبذلك يرتفع مستوى الإنتاجية ويحسن الاداء العام وفي المقابل نجد 53% من افراد مجتمع الدراسة لا يشعرون بالراحة في مكان عملهم فهذا يؤدي الى الاثار السلبية تؤثر على ادائها الوظيفي واستقرارها

النفسي هذا الشعور قد يكون ناتجا عن بيئة العمل الغير الداعمة غياب الاحترام ظروف المادية في مكان العمل سيئة مع استمرار هذا الوضع تنخفض دافعيته للعمل، كما تتزايد رغبتها في التغيب وترك العمل، ونجد كذلك 62% من افراد مجتمع الدراسة لا تناسبهم طريقه العمل للالتزام بالمهام، فهذا بشكل يشكل عائقا امام التزامها بمهامها الوظيفية بشكل فعال فالاعتماد على اساليب العمل التقليدية او غياب المرونة في التنظيم الوقت يؤدي الى شعورها بالضغط المستمر كما ان عدم التوافق اساليب العمل مع قدرتها او ظروفها الشخصية قد يضعف من قدرتها على العمل ويؤثر على جوده ادائها، وكذلك نجد 55% من افراد مجتمع الدراسة لا تناسبهم جدول توقيت العمل لأداء عملهم فربما قد تجد صعوبة في التوفيق بين مواعيد العمل والتزاماتها الأسرية فغياب التوازن بين وقت العمل ووقت الراحة قد يؤثر سلبا على صحته النفسية والجسدية وهذا ما يؤدي الى انخفاض في ادائها الوظيفي وفي المقابل هناك 51% من افراد مجتمع الدراسة يرون بان طرق وقوانين العمل واضحة في مكان عملهم وهذا ما يساهم في تحسين الاداء الوظيفي للمرأة العاملة اذ يوفر لها اطارا منظما يحدد المهام والمسؤوليات بدقة، وكذلك 88% من افراد مجتمع الدراسة يرون بان طريقه العمل تتناسب مع مؤهلاتهم المهنية والعلمية فهذا يعكس بشكل ايجابي على اداءك الوظيفي حيث تتمكن من استثمار معارفها وخبراتها بكفاءة اكبر وممارسه عملها بسهولة، وكذلك 88% من افراد مجتمع الدراسة استقادوا من تكوين في اطار العمل الذي يمارسونه وهذا ما يجعلهم يمارسون عملهم بسهولة دون اخطاء وهذا ما يدفعه الى الابداع وتقديم الافضل، ونجد 80% من افراد مجتمع الدراسة يرون بان متطلبات الوظيفة التي يشغلونها سهلة وهذا كون الجامعة توظف كل فرد حسب تخصصه ومؤهلاته العلمية، ومن هنا نجد النتائج المتحصل عليها تؤكد الفرضية الثانية التي مفادها ان الضغوط المهنية تؤثر على الاداء الوظيفي للمرأة العاملة تحققت كليا

3-3 مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة:

في ضوء النتائج المتحصل عليها حيث نجد 73% من افراد مجتمع الدراسة يرون بان انعدام العدالة في توزيع الاجر الشهري بما يتناسب مع الهد المبذول في العمل تؤثر على أدائهم الوظيفي، فهنا تفقد المرأة الحافز لتطوير مهاراتها او تقديم أفكار جديدة طالما ان الجهد الإضافي لا يقابله تقدير مادي او معنوي ، و 86% من افراد مجتمع الدراسة يؤكدون بان الاجر الشهري غير كاف لتلبية الحاجيات الأساسية لدى المرأة العاملة هذا الوضع يؤدي الى انخفاض مستوى الرضى الوظيفي، اذ تشعر المرأة بان عملها لا يحقق لها الحد الأدنى من الأمان المعيشي مما يقلل من دافعيته للإداء الجيد او الاستمرار في نفس الوظيفة وقد تضطر الى البحث عن عمل إضافي لتغطية احتياجاتها او تلجأ الى الاستعانة بدعم من طرف العائلة او القرض، وكذلك نجد 90% من افراد مجتمع الدراسة انهم يعانون من ضغوط مادية نتيجة لمستوى المعيشة وهذا راجع الى ارتفاع تكاليف

المعيشة (الغذاء، السكن، النقل، التعليم والصحة)، وزيادة متطلبات العائلة وكل هذا يضع المرأة أمام التزامات مالية تفوق قدرتها، مما يجعلها في حالة قلق دائم حول كيفية تلبية احتياجاتها الأساسية وكذلك نجد 66%، من افراد مجتمع الدراسة يرون بان المؤسسة تقدم لهم حواجز لمكافئتهم على مجهوداتهم المبذولة فالحواجز (سواء كانت مادية مثل المكافئات المالية وهدايا او معنوية مثل التقدير والشهادات) ترفع من مستوى الدافعية لدى المرأة، وتشجعها على بذل المزيد من الجهد وتحقيق نتائج افضل وكذلك نجد 75% من افراد مجتمع الدراسة يؤكدون بانهم استفادوا من ترقية في عملهم فهي تساهم في رفع من مستوى الرضا الوظيفي والانتماء للمؤسسة حيث تشعر المرأة بان لها مسارا مهنيا واضحا وفرصا للتقدم، وفي المقابل نجد 85% من افراد مجتمع الدراسة يرون بان المؤسسة التي يعملون بها لا تقدم برامج لدعم الموظفين فغياب البرامج الداعمة (مثل التدريب، التوجيه، الدعم النفسي....) يؤدي الى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي حيث تشعر المرأة بعدم الاهتمام او التقدير من طرف المؤسسة، مما يزيد من احتمالية الغياب او ترك العمل. فمن خلال المتحصل عليها تؤكد الفرضية الثالثة التي مفادها تواجه المرأة العاملة ضغوط مادية تؤثر على ادائها الوظيفي تحققت كليا

4- مناقشة نتائج في ضوء نتائج الدراسات السابقة:

إن الاعتماد على الدراسات السابقة أمر ضروري من أجل الاستفادة من نتائجها في البحث عن جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة وربطها بمراحل مختلفة، وعلى أسس النتائج المتوصل إليها بهدف الكشف عن نقاط الاتفاق أو الاختلاف بينها.

وفي هذا السياق خلصت دراستنا إلى مجموعة من النتائج أبرزها تواجه المرأة العاملة ضغوط مهنية في عملها، وهذا ما اتفق مع دراسة.

من خلال ما توصلنا له من اطلعنا على الدراسات السابقة سنحاول التطرق لأوجه التشابه والاختلاف من كل دراسة، الدراسة الأولى، سهام ساعد عبد الستار، التي أكدت ضغوط العمل المرأة العاملة وأثرها على الرضى الوظيفي، بينما دراستنا تمثلت في الضغوط التي تواجه المرأة العاملة وأثرها على الأداء الوظيفي، ثم اتفقت مع دراستنا من ناحية جوانب عديدة منها تراكم المسؤوليات والضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة التي يؤدي إلى تعرض لمشاكل نفسية وجسدية، كما أن دراستنا أضافت إلى ذلك الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة تمثلت في الضغوط المادية والاجتماعية وربطها مباشرة بالأداء الوظيفي، كما عملت على دعم أفراد الأسرة لتخفيف بعض الضغوط وتشجيعها على زيادة الإنتاجية.

الدراسة الثانية نبيل بحري حول تناولت علاقة الضغط المهني بالمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة، تتشابه مع دراستنا في تأكيدها وجود علاقة بين الضغوط المهنية والمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة، كما نجدها

اتفقت مع دراستنا أن المرأة العاملة تتعرض للعديد من المشاكل والصعوبات في مجال العمل وذلك راجع لبيئة العمل وتأثيرها على نفسية العاملة، أما اختلاف فيظهر في أن دراستنا ركزت على تأثير الضغوط النفسية والاجتماعية والمادية على الأداء الوظيفي، إضافة إلى أبرز واحتياج المؤسسات إلى استراتيجيات والوسائل لتقليل والتخفيف من الضغوط والمعوقات التي تتعرض لها المرأة العاملة.

الدراسة الثالثة جوليا عزمي عز الدين فطير، تمثلت في أن الضغوط النفسية والاجتماعية تمثل عائقاً أمام تحقيق الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، كما أن المشاكل الاجتماعية تؤثر على الجانب النفسي وزيادة الإنتاجية والتحقيق النجاح، اتفقت مع دراستنا من حيث الأداة التي تمثلت في الاستبيان، عملت هذه الدراسة على كشف الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة تمثلت في الضغوط النفسية والاجتماعية وهذا ما نجده عنصر من عناصر أهداف دراستنا، واختلفت دراستنا مع هذه الدراسة من ناحية المنهج المعتمد عليه تمثل في المنهج الكمي بينما منهج دراستنا تمثل في المنهج الوصفي، واختلف من ناحية المجال المكاني والزمني للدراسة.

أظهرت الدراسة الرابعة هاري إبراهيم وبرقوق عبد القادر، التي أكدت تعرض المرأة العاملة لضغوط مهنية متفاوتة، كما اتفقت دراستنا مع نتائج الدراسة في الكشف عن أهم الاستراتيجيات التي تفضلها في مواجهة الضغوط النفسية والمهنية، بينما دراستنا قامت بدراسة موضوع تواجه المرأة ضغوط نفسية تؤثر على أدائها الوظيفي، واختلفت مع دراستنا في أن عينتنا على المرأة العاملة بصفة عاملة، بينما دراسة الهواري طبقت على المرأة العاملة المتزوجة، كما اختلفت من حيث المجال المكاني.

5- الاستنتاج العام:

دلت النتائج المتوصل اليها من تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام اداه الاستمارة لجمع البيانات الى ثبات الفرضيات الفرعية المتعلقة بالضغوط النفسية الاجتماعية وبغوط المهنية والضغوط المادية واثارها على اداء الوظيفي للمرأة العاملة وهذا ما تم تأكيده من خلال تحليل اجابات افراد مجتمع الدراسة التي تشير الى وجود ضغوط تواجه المرأة العاملة وتؤثر على ادائها الوظيفي

وقد بينت هذه النتائج بان النساء العاملات يتعرضن لضغوط مختلفة سواء كانت مهنية او نفسيه او اجتماعيه او مادية فهي تشكل عائقا حقيقيا امام التحقيق ادائها الوظيفي الامثل فتراكم المسؤوليات وغياب الدعم الكافي داخل بيئة العمل وخارجها ينعكس سلبا على مستوى الإنتاجية والتركيز والاستقرار المهني، فتأثير الضغوط على العاملات له وجه سلبي حيث ان هذا الضغط يعود عليهن صحيا نفسيا مما يجعلهن يشعرون بالتعب وخاصة ان المؤسسة لا تمتلك استراتيجية للتعامل مع هذه الضغوط مما يساهم في انخفاض ادائهم

وهذا ما يثبت تحقق الفرضية العامة التي مفادها تواجه المرأة العاملة وتؤثر على ادائها الوظيفي حيث اجمعت غالبية من افراد مجتمع الدراسة المستوجبة من خلال اجاباتهم المؤكدة على ان المرأة العاملة تتعرض لضغوط متعددة تؤثر على ادائها الوظيفي الا ان توصلنا الى وجود علاقات حسنة مع الزملاء في العمل الى جانب الدعم الاجتماعي المقدم من طرف الزوج والعائلة التي تساهم تخفيف الضغوط عنها.

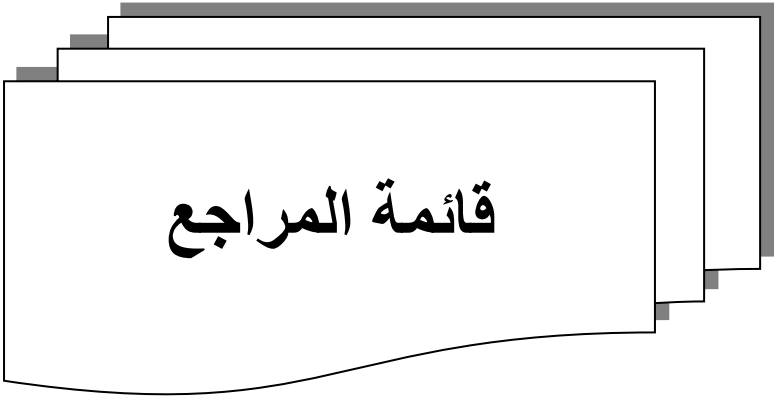
التوصيات:

- التركيز على العناية بالمرأة العاملة كونها تبذل جهدا مزدوجا داخل وخارج العمل.
- ضرورة التركيز على تخفيف أسباب الضغوط المهنية وتقادي تراكمها خاصة مع التغيرات في الظروف الاقتصادية والاجتماعية، هذا لتقادي التأثيرات السلبية التي تنعكس بالضرورة على أداء الجامعة ككل.
- مناقشة موضوع الرواتب ومحاولة موائمته مع الجهود ولعل تخفيض ساعات العمل بالنسبة للعاملات خاصة المتزوجات منهن يبدو حلا مناسباً لهن وفق ما اقترحت العاملات المشاركات في البحث طبعا دون اخلال بمتطلبات واحتياجات الجامعة.
- ضرورة المحافظة على الاجتماعات الدورية بين الرئيس والعاملات وذلك حتى يتسنى لهن التحدث عن المشاكل والضغوط التي تعترضنهن في أداء العمل وهي طريقة جيدة تقرب المدير من افراد الجامعة ما يخلف اثرا طيبا لديهم وتزيد من ثقتهم به وتزيد من دافعيتهم في العمل.

خاتمة

خاتمة:

وفي الختام هذه الدراسة، يتضح ان المرأة العاملة تواجه الكثير من المشاكل و الضغوط التي تؤثر بشكل كبير على أدائها الوظيفي واستقراره المهني و النفسي ، حيث ان هذه الضغوط المتمثلة في الضغوط النفسية الاجتماعية والمهنية والضغوط المادية، وهذه الأخيرة تشكل تحديات تؤثر على قدرتها في توفيق بين متطلبات العمل ومتطلبات الاسرية والاجتماعية من جهة أخرى، كما ان الدراسة أظهرت ان الضغوط تختلف في حدتها وتأثيرها، الا انها تشترك جميعا في التأثير على الرضى الوظيفي والأداء داخل بيئة العمل، هذا ما يجعل ضرورة توفير جو وبيئة عمل داعمة تدعم احتياجات المرأة العاملة وتساهم في توفير استراتيجيات وحلول لتحسين الظروف المهنية والاجتماعية و المادية، مما تساهم في تحقيق التوازن والاستقرار الوظيفي ورفع كفاءتها.



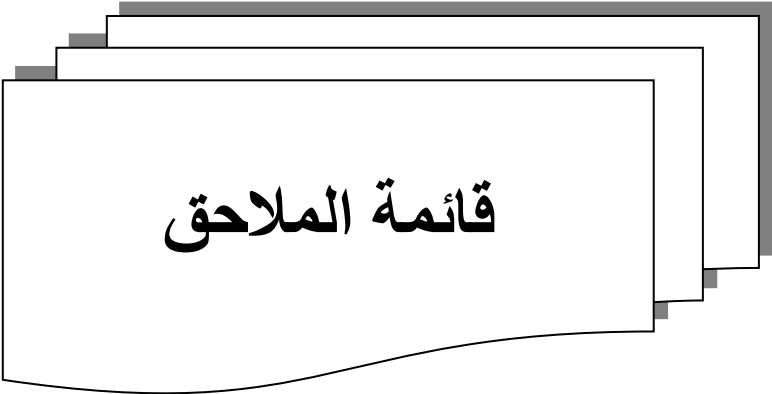
قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- (1) ابن المنظور، لسان العرب المحيط (ج5)، دار الجبل، دار لسان العرب، بيروت، 1984،
- (2) ارفنج زالتن، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ترجمة محمد عودة، إبراهيم عثمان، دراسة نقدية، دار المعرفة الجامعية، الكويت، 1998
- (3) احمد صقر عاشور إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي الدار الجامعة، 1984،
- (4) احمد بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، لبنان، 1993،
- (5) احمد سيد مصطفى إدارة البشر (الأصول والمهارات) ط1، القاهرة، 2002
- (6) البقمي مصلح حمدان، المناخ التنظيم وعلاقته بالأداء الوظيفي، اماره منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2010،
- (7) بلقاسم سلاطينه، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، المعرفة ومناهج البحث الاجتماعي، الدار الجزائرية للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2017
- (8) برات بسيمة، أثر ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، تخصص إدارة موارد بشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020،
- (9) جلال الدين بوعطيط، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تخصص سلوك تنظيمي وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009،
- (10)
- (11) كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت 1984،
- (12) كامل برير إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات، ط1، دار المذهل اللبناني، لبنان، 2008،
- (13) مفتاح محمد عبد العزيز، مقدمة في علم النفس الصحة مفاهيم نظريات للنماذج، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009،
- (14) 28-مهن خليل عمر، علم اجتماع الاسرة، دار الشروق، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2004،
- (15) محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في المنظمات الاعمال، ط2، دار وائل للنشر، 2004،
- (16) معمن محمود عياصرة ومروان محمد بني احمد، ادارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008،

- 17) ماجد بهاء الدين السيد عبير الضغط النفسي مشكلاته وأثره على الصحة النفسية، ط1، مكتبة جرير، السعودية، 2008
- 18) ماهر احمد، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية، 2003
- 19) محمد سمير حسنين، التربية الاسرية، مكتبة الاشوال، الطبعة 1، مصر، 1994،
- 20) نبيل الحسني النجار الموارد البشرية بين أصول النظرية وجذور التطبيق، ط1، المكتبة العصرية، مصر، 2008
- 21) ناهدة عبد زيد الديلمي، أسس وقواعد البحث العلمي، دار الصفاء للشر والتوزيع، ط1، عمان، 2016
- 22) ستوح اميرة، الجنوسة وتمكين المرأة في المؤسسة الجزائرية، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2024
- 23) عصمت محمد حوسو، الجندر الابعاد الاجتماعية والثقافية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2009
- 24) عبد الحميد اونيس، مدخل لضغوط العمل والمناخ التنظيمي وأداء العاملين، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2013
- 25) عبد القادر العيدي، الضغط المهني وأثره على مستوى الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور المتوسط والثانوي، رسالة الماجستير في النظرية والمنهجية التربية البدنية والرياضية، سيدي عبد الله، المعاملة، 2021
- 26) عبد الباري درة تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، الأسس ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003
- 27) عبد الباقي، صلاح الدين محمد السلوك الإنساني في المنظمات، مصر دار الجامعة
- 28) علي عسكر، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2003
- 29) عدنان أبو مصلح، معجم مصطلحات علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014
- 30) صفاء يحيوي، اثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقتها الاسرية، أطروحة دكتوراة، تخصص علم النفس العيادي جامعة وهران،
- 31) ربحي مصطفى العليان، محمد غنيم، أساليب البحث العلمي النظرية والتطبيقية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2000.
- 32) رجاء مريم، مدى فعالية برنامج في علاج الضغوط النفسية، سوريا رسالة دكتوراة، 2006،

- (33) راوية حسن محمود إدارة الموارد البشرية المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999، -
- (34) توفيق عطية، الابداع وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمدرية القطاع العام، دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2009
- (35) توفيق عبد المحسن، تقييم الأداء مداخل جديدة لعالم جديد، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002
- (36) تمارلامي، قاموس ريدرز مزدوج، ب، ط، 1، دار الراتب الجامعية، بيروت، 2000، ص 199



قائمة الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية



ميدان : كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم : العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: علم إجتماع تنظيم وعمل.

رقم التسجيل:

الرقم التسلسلي:

استمارة بحث بعنوان:

الضغوط التي تواجه المرأة العاملة واثرها على الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة محمد البشير الإبراهيمي-
برج بوعريريج

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل.

إشراف:

أ. د. بوقفة عبد الرحمان

إعداد:

-دحومي فطيمة الزهرة

ملاحظة هامة:

بعد التحية والتقدير، في اطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في علم الاجتماع التنظيم والعمل،
يسرنا ان نضع بين ايديكم هذا الاستبيان نرجو منكم الإجابة على كل اسئلته

الرجاء وضع العلامة (x) في الخانة المناسبة، والاجابة عن كل الأسئلة حسب رأيك حول الموضوع

السنة الجامعية: 2026 / 2025

- 1- السن: [30-20] □ ، [40-30] □ ، [50-40] □ ، [50 فما فوق] □
- 2- المستوى التعليمي: ابتدائي □ متوسط □ ثانوي □ جامعي □
- 3- الحالة الاجتماعية: عزباء □ متزوجة □ أرملة □ مطلقة □
- 4- طبيعة العمل: استاذة □ ادارية □ عاملة □

المحور الثاني: الضغوط النفسية الاجتماعية والأداء الوظيفي

- 5- ما نوع الاسرة التي تعيشين فيها؟ نووية □ ممتدة □
- 6- هل تتعرضين لضغط من طرف العائلة بسبب قرارك لمزاولة العمل؟ نعم □ ، لا □
- في حالة الإجابة بنعم: هل يؤثر ذلك على ادائك الوظيفي؟ يؤثر □ ، لا يؤثر □
- 7- هل تتلقين دعم اجتماعي يساعدك في الاستمرار بممارسة العمل؟ نعم □ لا □
- في حالة الإجابة بنعم: فهذا الدعم من طرف ماذا؟
الأصدقاء □ ، الأبناء □ ، الزوج □ ، أخرى □ اذكر :
- 8- هل محيطك الاجتماعي الذي تعيشين فيه يدعم عمل النساء؟ نعم □ ، لا □
- في حالة الإجابة بـ لا: كيف ذلك؟
.....
- 9- كيف ترين نظرة محيطك الاجتماعي للمرأة العاملة؟
مكانة عالية □ ، تقدير واحترام □ ، نظرة سلبية □ ، أخرى □ اذكر :
- 10- هل تعرضت لأي نوع من الاشاعات (الكلام) من طرف محيطك الاجتماعي بسبب عملك؟ نعم □ ، لا □
- في حالة الإجابة بنعم: هل يؤثر ذلك على ادائك الوظيفي؟ يؤثر □ ، لا يؤثر □
- 11- هل استطعت اثبات نفسك كإمرأة عاملة في محيطك الاجتماعي؟ نعم □ ، لا □
- في حالة الإجابة بـ لا: كيف يؤثر ذلك على ادائك الوظيفي؟
.....
- 12- هل تعرضت لضغوط نفسية بسبب عملك؟ نعم □ ، لا □
- في حالة الإجابة بنعم: فما هي هذه الضغوط:
القلق □ ، الإرهاق □ ، التوتر □ ، أخرى □ اذكر :
- 13- في حالة تعرضك لضغوط نفسية في مكان اعمل هل يؤثر ذلك على ادائك الوظيفي؟ نعم □ ، لا □
- في حالة الإجابة بنعم: كيف ذلك؟
.....
- 14- هل تؤثر الضغوط المستمرة الناتجة عن العمل على صحتك العامة، (النوم والنظام الغذائي، المرض)؟
نعم □ لا □

- في حالة الإجابة بنعم: هل يؤثر ذلك على ادائك الوظيفي؟ يؤثر □ ، لا يؤثر □
- 15- هل لاحظت ان هناك تغييرات جسدية بسبب ضغط العمل؟ نعم □ ، لا □
- في حالة الإجابة بنعم: فما هي هذه التغيرات؟
.....

المحور الثالث: الضغوط المهنية والأداء الوظيفي

- 16- هل هناك مراقبة صارمة حول ادائك في العمل؟ دائما □ ، أحيانا □ ، نادرا □
- 17- كيف هي علاقتك مع زملائك في العمل؟
تعاون □ احترام المتبادل □ متوترة □ الصراعات □ أخرى □ اذكر :
.....

18- هل تتلقين دعم من طرف الزملاء في حالة كثرة الأعباء في العمل؟ نعم ☐ ، لا ☐

19- هل تشعرين بالراحة في مكن العمل؟ نعم ☐ ، لا ☐

- في حالة الإجابة بـ لا: هل يؤثر ذلك على ادائك؟ يؤثر ☐ ، لا يؤثر ☐

20- هل ترين طريقة العمل التي تعلمين بها مناسبة للترامك بمهامك؟ نعم ☐ ، لا ☐

- في حالة الإجابة بنعم، ماهي طريقة العمل التي تعلمين بها؟

ساعات عمل طويلة ☐ ، العمل بنظام المناوبات ☐ ، العمل عن بعد ☐ أخرى ☐

اذكري:

21- هل جدول توقيت العمل ناسبك في ادائك لمهامك؟ نعم ☐ ، لا ☐

- في حالة الإجابة بـ لا: هل يعود ذلك الى؟

ضيق الوقت ☐ ، عدم توازن بين اشغال المنزل والعمل ☐ ، وقت راحة غير كاف ☐ ،

أخرى ☐ اذكر:

22- ماهي نظرتك لقوانين وطرق العمل في مكان عملك؟ واضحة ☐ ، نوعا ما ☐ ، غامضة ☐

23- هل طبيعة عملك تتناسب مع مؤهلاتك المهنية والعلمية؟ نعم ☐ ، لا ☐

- في حالة الإجابة بـ لا: هل يؤثر ذلك على ادائك لعملك؟ يؤثر ☐ ، لا يؤثر ☐

24- هل استفدت من تكوين في إطار العمل الذي تزاولينه؟ نعم ☐ ، لا ☐

- في حالة الإجابة بنعم: كيف افادك هذا التكوين؟

فهم متطلبات الوظيفة ☐ اقتصاد الجهد والوقت ☐ ممارسة العمل بسهولة ☐

التقليل من الأخطاء المهنية ☐ تخفيض مشكلات العمل ☐ أخرى ☐ اذكر:

25- كيف تجدين متطلبات الوظيفة التي تشغلينها؟ سهلة ☐ ، عادية ☐ ، صعبة ☐

المحور الرابع: الضغوط المادية والأداء الوظيفي

26- هل ترين ان هناك عدالة في توزيع الاجر الشهري بما يتناسب مع الجهد المبذول؟ نعم ☐ ، لا ☐

- في حالة الإجابة بـ لا: هل يؤثر ذلك على لأدائك لعملك؟ يؤثر ☐ ، لا يؤثر ☐

27- هل يعتبر دخلك الشهري كافيا لتلبية حاجاتك الأساسية؟ كاف ☐ ، غير كاف ☐

- في حالة الإجابة بـ غير كافي: الى ما يعود ذلك؟

ارتفاع تكاليف المعيشة ☐ زيادة متطلبات العائلة ☐ الادخار ☐ ، أخرى ☐ اذكر:

28- هل تعانيين من ضغوط مادية نتيجة لمستوى المعيشة؟

نعم ☐ ، لا ☐

- في حالة الإجابة بنعم: ماهي الموارد الدعم الذي تعتمدين عليها للتعامل مع هاته الضغوط؟

المساعدة الاسرية ☐ القروض ☐ وظيفة أخرى ☐ أخرى ☐ اذكر:

29- هل المؤسسة التي تعملين بها تقدم لكم حوافز لمكافئكم على مجهوداتكم المبذولة؟ نعم ☐ ، لا ☐

- في حالة الإجابة بنعم: هل هذه الحوافز تدفعك لتحسين ادائك في العمل؟

دافعة لتحسين الأداء ☐ ، غير دافعة لتحسين الأداء ☐

30- منذ بداية عملك هل استفدت من ترقية؟ نعم ☐ ، لا ☐

- في حالة الإجابة بنعم: على أي أساس تمت ترقيةك؟

الاقدمية ☐ الشهادة ☐ الكفاءة المهنية ☐ المجهودات المبذولة ☐ أخرى ☐

اذكري:

- في حالة الإجابة بـ لا: هل أثر ذلك على ادائك في العمل؟ اثر ☐ ، لم يؤثر ☐

31- هل توفر مؤسستك برامج لدعم الموظفين؟ نعم ☐ ، لا ☐

- في حالة الإجابة بنعم: ماهي هذه لبرامج؟

تكوين والتدريب ☐ الاعلام و التوجيه ☐ نشاطات التوعية ☐ نشاطات حول ترقية المرأة ☐
أخرى ☐ اذكر :
في حالة الإجابة بـ لا: هل أدى ذلك الى:
ثبات مستوى الأداء ☐ ضعف الأداء ☐ البرامج غير مهمة ☐ أخرى ☐
اذكر:

32- ، ماهي اقتراحاتك لتحسين ظروف العمل من اجل التقليل من الضغوط التي تواجه المرأة العاملة في أدائها لعملها؟

.....
.....
.....
.....

الملحق رقم 02: الترخيص بإجراء تربص تطبيقي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريش



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
الرقم: 2026/

الى السيد (ة) رئيس مصلحة المستخدمين لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
برج بوعريش

الموضوع: تربص تطبيقي في الوسط المهني للطلبة.

تحية و احترام و بعد ،...

في إطار تشجيع التربصات التطبيقية في الوسط المهني، نلتمس من سيادتكم المحترمة انتم رئيس
مصلحة المستخدمين لكلية العلوم الاجتماعية و الانسانية برج بوعريش التفضل باستقبال
الطلبة الآتية سمائهم على مستوى مؤسساتكم، و تسهيل مهمتهم من اجل إتمام مذكرة نهاية
الدراسة، وإعداد تقري تربص:

الاسم و اللقب	عنوان المشروع	التخصص	الفترة
• دحوي فطيمة الزهرة	الضغوط التي تواجه المرأة العاملة وأثرها على الأداء الوظيفي	السنة الثانية ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل	الموسم الجامعي 2026/2025

تقبلوا سيدي فائق التقدير و الاحترام

برج بوعريش: 2026/04/07

لأستاذ(ة) المشرف
بوقفة عبد الرحمان

رئيس القسم
نائب رئيس قسم العلوم الاجتماعية
رئيس قسم العلوم الاجتماعية